

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEEROM

Azies Bauw, Ni Made Duwi Gunawati
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya paling strategik yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusiayang menyebabkan berlangsungnya suatu organisasi (Siagian dalam Ardana, 2014).

Dalam sebuah organisasi pemerintah, Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh

kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang yang lama dinyatakan sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Kenyataannya pelaksanaan aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan tertentu dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini diantaranya mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Kementerian Agama sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 49 tahun 2014 tentang pemberian, penambahan dan pengurangan

tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kementerian Agama. Di sisi lain untuk tenaga guru diberikan Tunjangan profesi guru yang diatur dalam peraturan Menteri Keuangan nomor 164/PMK.05/2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Intelektual dan Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2011 yang mengacu peraturan Menteri Keuangan nomor 164/PMK.05/2010 Tentang Pedoman pelaksanaan pembayaran Tunjangan Profesi Dan Bantuan Tunjangan Profesi Guru/Pengawas dalam binaan Kementerian Agama. Peraturan ini bertujuan untuk memotivasi para pegawai struktural maupun pegawai fungsional guru untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Kementerian Agama di Kabupaten Keerom.

Hasibuan (2007), menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan Napitupulu (2001), juga menyatakan bahwa pendidikan meliputi pengetahuan dan pengalaman yang disusun secara logis dan sistematis mengenai kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang di jalankan dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan. Sedangkan pelatihan menurut Handoko (1995), dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Jadi, latihan menyiapkan para karyawan (pegawai) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian suatu lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan penggunaan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya suatu rancangan sistem kerja yang efisien.

Sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Keputusan Menteri Agama Pasal 83 KMA 373/2002 disebutkan bahwa tugas Kementerian Agama adalah untuk melayani, membina dan membimbing masyarakat dalam bidang keagamaan sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing masyarakat.

Rumusan Masalah

1. Apakah faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Keerom?

2. Apakah faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Keerom?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Keerom.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Keerom.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

The Liang Gie (2002 : 48) menyatakan bahwa kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai luhur atau mengandung suatu maksud tertentu terutama berhubungan dengan kelangsungan hidupnya". Sedangkan Siswanto dalam A. Mangkunegara (2005 : 278) mendefinisikan kerja pegawai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dantaat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut H. Handoko (2000 : 49) kinerja seseorang dapat tercapai jika tujuan tertentu yang diinginkan telah tercapai, maka dapat dikatakan pula bahwa tindakan itu efektif. Sedangkan The Liang Gie (2002 : 133) mengemukakan : Kinerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaknya kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendaknya maka perbuatan orang itu dikatakan efektif memberikan akibat atau mencapai maksud sebagaimana dikehendaki..

Arti Kinerja (performance) adalah prestasi kerja atau hasil kerja. Istilah kinerja atau prestasi itu sendiri sebenarnya adalah pengalihan bahasa dari kata Inggris " performance" Kamus The New Webster Dictionery" memberikan tiga arti bagi kata " performance" yaitu:

- a. Performance adalah "prestasi" yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya ; mobil yang sangat cepat (high performance car).
- b. Performanca adalah "petunjuk" yang biasanya digunakan dalam kalimat "*Folk Fance Performance*" atau pertunjukan tarian-tarian rakyat.
- c. Performance adalah "pelaksanaan tugas".

Dalam bahasa Inggris sendiri sebenarnya ada sebuah kata atau istilah lain yang lebih menggambarkan "prestasi" dalam pengertian Indonesia atau sebagaimana dalam bahas Indonesia yaitu kata "*achievement*" asal kata

“*to achieve*” yang berarti “mencapai” atau pencapaian/apa yang dicapai (Achmad S. Ruky : 2001:14).

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kompensasi

Hasibuan (2003) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Menurut Panggabean (2004), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Muhi B. Hi.Ibrahim (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, Darodjat (2015). Bentuk kompensasi menurut Darodjat dapat dibedakan menjadi dua yaitu finansial dan nonfinansial.

Jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, insentif, bonus, pembayaran pretasi serta pembayaran tertanggung seperti tabungan hari tua. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung seperti proteksi (asuransi, pesangon, tabungan hari tua tunjangan sekolah anak dan pensiun

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis, dan fisik orang itu bekerja Simamora (dalam Darodjat, 2015). Kompensasi nonfinansial dapat dipilah menjadi dua bentuk yaitu pekerja itu sendiri dan lingkungan pekerjaannya. Menurut Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2005) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Factor pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam penentuan pemberian kompensasi karyawan.
2. Penawaran bersama perusahaan dan karyawan. Dalam penentuan kompensasi dapat terjadi tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Standar dan biaya hidup karyawan. Kompensasi yang

mempertimbangkan standar dan biaya hidup karyawan akan memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya.

4. Ukuran perbandingan upah. Penentuan kompensasi dipengaruhi oleh besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.
5. Permintaan dan persediaan. Tingkat persediaan dan permintaan pasar pada suatu produk akan mempengaruhi tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar. Menentukan besarnya kompensasi perlu memperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar.

Selain keenam faktor diatas, terdapat factor lain yang turut mempengaruhi kompensasi yaitu :
1). Produktivitas karyawan, 2). Serikat buruh atau organisasi karyawan, 3). Posisi jabatan karyawan dan 4). Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

Pemberian kompensasi menurut Abdul Salam (dalam Hartatik 2014) bertujuan untuk 1).Pemenuhan kebutuhan ekonomi, 2).Meningkatkan produktivitas kerja, 3).Memajukan organisasi atau perusahaan, dan 4).Untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pendidikan Dan Pelatihan

Undang-undang Nomor: 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya

di masa yang akan datang”.Menurut Hasibuan (2007), menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Napitupulu (2001), menyatakan bahwa pendidikan meliputi pengetahuan dan pengalaman yang disusun secara logis sistematis mengenai kegiatankegiatan dan usaha-usaha yang di jalankan dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan.

Hak untuk memperoleh pendidikan adalah merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia. Hak WNI untuk memperoleh pendidikan ini dilindungi oleh konstitusi yaitu dalam Pasal 28C ayat (1) Amandemen II jo Pasal 31 Amandemen IV [UUD 1945](#): bahwa Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Menurut Simamora (2004), pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan

jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan tidak terkecuali pada instansi pemerintahan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2004), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan,

budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Darmodiharjo (2005), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat, yaitu:

1. Keamanan, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.
2. Kebersihan, Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan

- seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.
3. Ketertiban, Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.
 4. Keindahan, Untuk ruang kerja hendaknya dipilhkan warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai *space* untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.
 5. Kekeluargaan, Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.
- Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2001) syarat-syarat lingkungan kerja yang kondusif secara lebih terinci dijelaskan sebagai berikut:
1. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Fisik
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para pegawai, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai bebas bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti: peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat ibadah, dan sebagainya.
 - c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
 2. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Psikis
 - a. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para pegawai.

- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat *vertical* (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat *horizontal* (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara karyawan dan karyawan yang setingkat).
- c. Adanya perasaan puas dikalangan para karyawan. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Apabila suatu organisasi menghendaki setiap pegawainya dapat menunjukkan kinerja yang optimal, maka beberapa persyaratan lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas harus terpenuhi.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya.

Menurut Agus Ahyari (2000) lingkungan kerja terbagi kedalam tiga bagian yaitu : 1. Pelayanan karyawan (Pelayanan makanan, Pelayanan kesehatan, Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil), 2. Kondisi kerja (Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja) dan 3. Hubungan karyawan

KERANGKA KOSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Menteri Agama tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama. Yang kemudian disusun dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.

Kompensasi, salah satu motivasi yang diberikan pemerintah kepada pegawai Kementerian Agama yang diatur dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 49 tahun 2014 tentang pemberian,

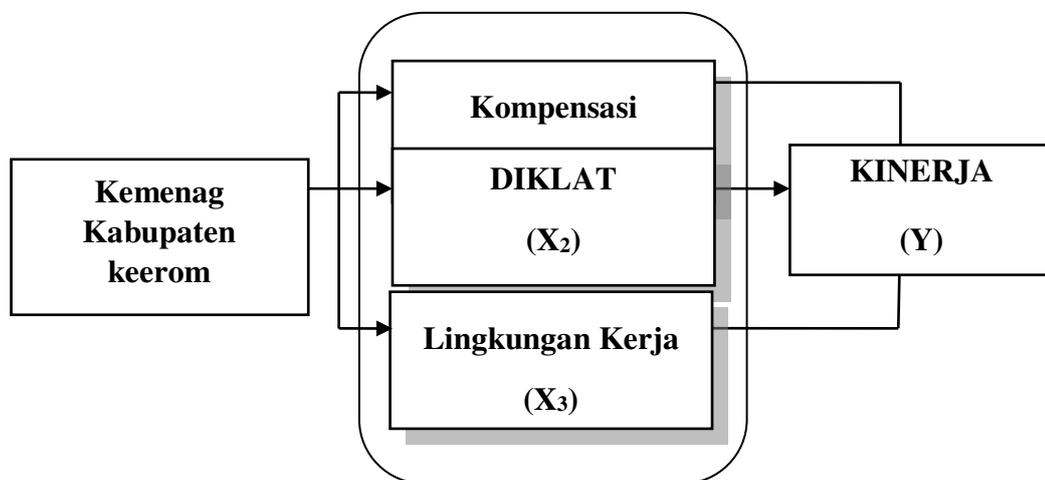
penambahan dan pengurangan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kementerian Agama. Disisi lain untuk tenaga guru diberikan Tunjangan profesi guru yang diatur dalam peraturan Menteri Keuangan nomor 164/PMK.05/2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Intelektual dan Dosen, Tunjangan Khusus Intelektual dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2011 Tentang Pedoman pelaksanaan pembayaran Tunjangan Profesi Dan Bantuan Tunjangan Profesi Guru/Pengawas dalam binaan Kementerian Agama.

Pendidikan dan pelatihan pegawai seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 merupakan kesempatan yang diberikan oleh Kementerian Agama, untuk semua pegawai Kementerian Agama untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat yang disesuaikan dengan Tupoksi masing-masing pegawai. Demikian juga dengan peningkatan pendidikan pegawai, pemerintah memberikan kesempatan yang

seluas-luasnya kepada seluruh pegawai untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi melalui ijin belajar maupun tugas belajar.

Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai jauh lebih baik. Sehingga tugas pokok Kementerian Agama dapat dilaksanakan secara maksimal

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang penting dalam kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk pegawai. Jika suasana kerja menyenangkan, terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai dan tersedia fasilitas, maka akan terjalin kerjasama, kebanggaan dan kegembiraan pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja (Nitisemito, 1992).



HIPOTESIS

Model hipotesis yang didasarkan pada model analisa jalur maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi, Diklat dan lingkungan kerja di duga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom.
2. Kompensasi, Diklat dan lingkungan kerja di duga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom.
3. Diklat merupakan faktor yang di duga paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom.

METODE PENELITIAN

Jenis/Rancangan, Waktu, Tempat Penelitian, Populasi Dan Sampel

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara variable yang diteliti serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 sampai dengan bulan Desember 2015. Untuk mendapatkan data yang diperlukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Keerom yang beralamat Jalan Trans Irian Arso, Distrik Arso Kota, Kabupaten Keerom. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom yang berjumlah 97. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiono (2004)

sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kecil.

Definisi Operasional

1. Kinerja (Y)
kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai yang mampu memberikan dorongan semangat kepada pegawai kementerian Agama Kabupaten Keerom untuk bekerja. Motivasi kerja pegawai diukur dengan lima indikator yaitu tingkat pendidikan, kebutuhan pribadi, harapan pribadi, inisiatif dan tanggung jawab
2. Kompensasi (X_1)
Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberian balas jasa dalam bentuk financial kepada pegawai yang telah memberikan pengabdian terbaik kepada organisasi.
Kompensasi diukur dengan lima Indikator yaitu gaji/upah, tunjangan sertifikasi/kinerja, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan tunjangan keluarga.
3. Diklat (X_2)
Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses untuk memperoleh teori dan juga peningkatan keterampilan yang telah atau belum dimiliki oleh karyawan
Pendidikan dan latihan diukur dengan empat indikator yaitu maksud dan tujuan Diklat, sarana dan pasilitas Diklat, materi, dan manfaat Diklat

4. Lingkungan kerja (X3)
Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan fasilitas ataupun suasana ditempat kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator: penataan ruangan kerja, fasilitas kerja, jarak kantor dengan rumah, rasa aman, dan kenyamanan kerja.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis

regresi berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh kompensasi (X₁), pendidikan dan latihan (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan Regresi Linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
a = Nilai Konstanta
X₁ = kompensasi
X₂ = pendidikan dan latihan
X₃ = lingkungan kerja
b₁ = Koefisien regresi kompensasi
b₂ = Koefisien regresi pendidikan dan latihan
b₃ = Koefisien regresi lingkungan kerja
e = Kesalahan pengganggu

Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.681	1.300		5.906	.000
Kompensasi_X1	.297	.130	.272	2.290	.024
Diklat_X2	-.200	.147	-.153	-1.361	.0177
Ling_Kerja_X3	.493	.118	.496	4.189	.000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini berdasarkan data yang telah diolah adalah sebagai berikut: $Y = 7.681 + 0,297X_1 + (0,200)X_2 + 0.493X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan interpretasi bahwa :

1. Nilai konstanta 7.681 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa kinerja akan naik

sebesar nilai konstanta yaitu 7.681 apabila terdapat variabel kompensasi, diklat dan lingkungan kerja.

2. Nilai koefisien regresi variable kompensasi (X₁) sebesar 0,297 menunjukkan arah positif yang berarti apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan satu unit satuan maka akan meningkatkan kinerja

- sebesar 29,7% dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel diklat (X2) sebesar -0,200 menunjukkan arah yang negatif yang berarti bahwa apabila pendidikan dan latihan ditingkatkan satu unit satuan maka akan mengurangi kinerja sebesar -20% dengan asumsi variabel lainnya tetap.
 4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,493 menunjukkan arah yang positif yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami perbaikan dan

peningkatan sebesar satu unit satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 49,3% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji "F")

Dengan kaidah pengujian signifikansi : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Analisa Regresi untuk Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	290.695	3	96.898	18.101	.000 ^b
Residual	476.423	89	5.353		
Total	767.118	92			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $18.101 > 2,31$ hal tersebut memberikan gambaran bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, diklat dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 18.101 dengan nilai signifikan (*p value*) sebesar .000^a. Hal tersebut menunjukkan nilai F hitung $18.101 >$ nilai signifikansi (*p value*) dengan signifikansi

sebesar $0.000^a < 0.05$ (alpha yang dipersyaratkan), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu kompensasi, diklat dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom.

2. Pengujian hipotesis parsial (Uji "t")

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah lingkungan kerja, diklat dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Keerom. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing - masing variabel bebas

terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan besarnya statistik hitung (t_{hitung}) dari

masing - masing variabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.681	1.300		5.906	.000
Kompensasi_X1	.297	.130	.272	2.290	.024
Diklat_X2	-.200	.147	-.153	-1.361	.177
Ling_Kerja_X3	.493	.118	.496	4.189	.000

1. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 2.290 dengan tingkat sig. 0,24. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabelkinerja Pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom.
2. Variabel Diklat (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap variabelkinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel diklat sebesar - 1,361 dengan tingkat sig 0,177. Maka hipotesis yang diajukan ditolak. Dengan kata lain variabeldiklat berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabelkinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabelkinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel diklat sebesar 4.189 dengan tingkat sig 0,000. Maka hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variabellingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variablekinerja pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi variable terikat, maka perlu dilihat nilai koefisien determinasi (R^2).

adjusted R^2 adalah sebesar 0,358 yang artinya 35,8% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.358	2.31367

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Diklat, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai baik kompensasi langsung maupun tidak langsung sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Keerom. Berdasarkan wawancara juga diketahui bahwa kompensasi nonfinansial lebih berpengaruh dibandingkan dengan kompensasi finansial yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah. Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Keerom mengharapkan ketegasan pimpinan dan adil dan tegas dalam memberikan kompensasi berupa pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, walaupun penghargaan yang diberikan dalam bentuk piagam maupun hadiah tetapi hal ini mampu memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, tetapi secara umum dalam penelitian ini kompensasi memberikan pengaruh yang positif

dan signifikan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endah Kurniawati (2001) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pendidikan dan latihan dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang negative namun signifikan. Hasil penelitian ini menemukan fakta berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bahwa kebanyakan pegawai yang dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak mengaplikasikan diklat yang telah diikuti. Hal ini terjadi karena beberapa sebab, namun lebih dominan disebabkan bahwa peserta diklat atau pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti diklat tidak berkaitan dengan diklat yang diikutinya, atau pendidikan dan latihan yang seharusnya diikuti oleh

pegawai pada satuan kerja tertentu justru diikuti oleh pegawai pada satuan kerja yang lain. Sehingga setelah kembali dari pendidikan dan latihan pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengaplikasikan hasil diklat yang telah diikutinya.

Penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya oleh Yunizar B. Satrio (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan moral kerja dan kesungguhan pegawai dalam bekerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik, peralatan yang standar dengan ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap pegawai dari gangguan dan bahaya dalam bekerja, ventilasi dan penerangan yang cukup tentunya akan meningkatkan kesungguhan pegawai dalam bekerja dan hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Keerom memang sangat mengharapkan lingkungan kerjanya menjadi jauh lebih baik terutama keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Berdasarkan analisis hasil penelitian ini diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap variable kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Keerom dibandingkan dengan variable kompensasi dan variable diklat. Hal ini menunjukkan bahwa perlu segera dilakukan pembenahan terhadap lingkungan kerja pada

Kantor kementerian Agama Kabupaten Keerom.

Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Siswanto (2001) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan variable-variabel dalam penelitian ini terhadap variable kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil penelitian ini terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dapat dilihat dari hasil uji hipotesis t, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.290 dengan tingkat sig. 0,24, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan diterima.
2. Variabel diklat secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel diklat sebesar - 1,361 dengan tingkat sig 0,177. Maka hipotesis yang diajukan ditolak.

3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 93, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel diklat sebesar 4.189 dengan tingkat sig 0,000, dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan diterima.
4. Secara simultan variable kompensasi, diklat dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Dari hasil penelitian ini diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh dominan terhadap variable kinerja dibandingkan dengan variable kompensasi dan variable diklat.

Saran

Sumbangan saran bagi Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom dalam pelaksanaan tugas dan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, secara spesifik tentang upaya peningkatan kinerja :

1. Agar dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar disesuaikan dengan keadaan pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Keerom, hal ini untuk menghindari terjadinya gap yang dapat menurunkan kinerja itu sendiri.
2. Perbaiki lingkungan kerja agar segera dilakukan, hal ini dapat menambah kinerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Made. 2014. *Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Papua*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas YAPIS Papua
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1990. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol. 1. No. 1.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, SP. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, I Komang., at.al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ibrahim, Muhdi B.Hi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Medan: Madenatera
- Indrawan, Rully., dan Yuniawati, Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran Untuk Manajemen Dan*

- Pendidikan*. Bandung: Rapika aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014 *Tentang Pemberian, Penambahan, Dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pns Di Lingkungan Kemenetrian Agama*
- Priyatno, Duwi. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., et al. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Edisi ketiga. Jakarta: RajaGrapindo Persada
- Sule, Ernie Tisnawati., dan Saefullah, Kurniawan. 2014. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama., cetakan Ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sunyoto, Danang. 2013. *perilaku organisasi, teori, kuesioner, dan proses analisa Data*. Yogyakarta: CAPS
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Spencer L. M. and Spencer S. M. 1993. *Competence at Work*. John Wiley & Sons, Inc. Toronto.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekar, Uma. 2009. *Research Methods For Business/metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2., edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sekar, Uma. 2009. *Research Methods For Business/metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1., edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian Republik Indonesia*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Makta, laode., et al. 2013. *Jurnal Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit*

Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar

Murti, Harry., Srimulyani, Veronika Agustini. *Jurnal* (2010) .*pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada pdam kota madiun.*

Sumber:*administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/*

Ulfa, maria.,dkk. *Jurnal*. “*pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Study pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo*Sumber:*administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/*

Kurniawati.Skripsi (2014).*pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada estate*

manajemen kota bunga puncak cipanas

Sumber:[https://ml.scribd.com/Pengaruh-Kompensasi-Terhadap-Motivasi Kerja](https://ml.scribd.com/Pengaruh-Kompensasi-Terhadap-Motivasi-Kerja)

Fauziah, Asmaul. Skripsi (2011) “*pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam perekrutan Jama'ah di KIH An-Nur Surabaya*”

Sumber:
digilib.uinsby.ac.id/8906/

Wulandari, Puspita., dkk. *Jurnal* (2014). *pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PLN kantor distribusi Jawa Barat dan Banten*”

Sumber:
download.portalgaruda.org/article.php?article=74869&volume=4721