

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian keberhasilan suatu organisasi maupun instansi ditentukan oleh beberapa aspek komponen serta sistem yang ada didalam organisasi maupun instansi tersebut, komponen tersebut saling terhubung serta saling menopang antar satu dan lainnya. Salah satu komponen penting yang dimiliki oleh sebuah lembaga yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan elemen penting yang dapat menunjang keberhasilan suatu lembaga. Setiap lembaga baik lembaga formal maupun lembaga non formal memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki.

Tujuan lembaga dapat dicapai sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, efektif, efisien, serta dengan penuh rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dibidangnya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kompetensi dibidang yang ia tekuni maka akan menghasilkan kinerja yang buruk sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja lembaga. Dalam mencapai tujuan suatu lembaga maka hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja para pegawai baik di lembaga pemerintah pusat maupun pemerintah daerah seperti Desa.

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat

berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan / hak tradisional yang diakui serta dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam sistem pemerintahan Desa terbagi menjadi dua bagian yaitu Kepala Desa serta Perangkat Desa. Kepala Desa merupakan pemimpin yang berada dalam sebuah Desa yang menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, mengawasi alur pembangunan, serta memberdayakan masyarakat Desa. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Kepala Desa merupakan Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat yang dekat dengan masyarakat serta sebagai pemimpin masyarakat.

Upaya peningkatan kinerja instansi Desa merupakan hal yang wajib untuk dilakukan secara berkala agar dapat mewujudkan kualitas pelayanan masyarakat agar tercipta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Desa. Hidayati (2018) menyatakan bahwa sistem pelayanan yang maksimal dapat terukur serta diaplikasikan dengan baik jika didukung dengan perangkat Desa mengetahui dengan baik tugas yang dijalankan.

PermendagriNo. 83 tahun 2015 perangkat Desa merupakan unsur staf yang membantu kepala Desa dalam menyusun kebijakan serta koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat Desa serta unsur pendukung tugas kepala Desa dalam melaksanakan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Untuk meningkatkan kinerja Aparat Desa maka pemerintah baik pada level pusat maupun daerah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi individu maupun kelompok untuk lebih semangat bekerja demi mencapai tujuan organisasi atau instansi. Motivasi kerja pegawai adalah suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemauan atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan energi yang lebih untuk bekerja sehingga dapat membuat seorang pegawai mengetahui adanya relevansi antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi. Beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja serta sistem pemberian upah atau gaji.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas serta semangat kerja pegawai. lingkungan kerja yang baik menjadi idaman bagi setiap pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan serta membuat pegawai lebih semangat dan tidak mudah bosan saat bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai betah saat bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja serta gairah kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan mengganggu konsentrasi pegawai sehingga pegawai akan sering membuat kesalahan dalam bekerja dan menurunkan performa kerja pegawai. Sejalan dengan itu hasil penelitian Endanget

al.(2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Gaji atau kompensasi menjadi salah satu hal yang sangat sensitif bagi setiap orang, sistem penggajian dibuat agar manajemen dapat lebih mudah untuk mengelola dan membayarkan gaji pegawai yang bekerja pada instansinya. Sistem penggajian atau *payroll* merupakan sistem yang memudahkan perusahaan atau instansi untuk mengelola berbagai hal yang berkaitan dengan gaji pegawai.

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dalam waktu tertentu yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. Achmad dan Emmy (2013) jika pegawai menerima upah atau kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat menumbuhkan motivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja maka akan terjadi ketidakpuasan sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mokhamad (2017) mengemukakan bahwa kompensasi atau upah memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti peningkatan kompensasi akan menurunkan motivasi kerja pegawai. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Djamhur et al. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat betapa pentingnya motivasi kerja bagi peningkatan kinerja di instansi Pemerintahan tingkat Desa. Sehingga perlu

diperhatikan aspek-aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja agar dapat mewujudkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, Aparat Desa dan lainnya baik di instansi pemerintahan maupun organisasi. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut;

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?
- b. Apakah sistem penggajian atau kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?
- c. Apakah lingkungan kerja dan sistem penggajian atau kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang ingin dicapai, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain;

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
- b. Untuk mengetahui apakah sistem penggajian atau kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan sistem penggajian atau kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dalam penelitian ini yaitu manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam hal peningkatan ilmu serta pengetahuan penulis tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pengetahuan bagi pembaca atau dapat dijadikan bahan ajar sekaitan tentang lingkungan kerja, sistem penggajian atau kompensasi dan motivasi kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti tentang topik yang serupa, sehingga dapat memberikan sumbangsi teori-teori seputar lingkungan kerja, sistem penggajian atau kompensasi dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah baik pada level pusat hingga daerah dalam mengambil kebijakan dalam hal sistem penggajian serta penyediaan sarana dan prasarana lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja para Aparat Desa sehingga kinerja pelayanan instansi Desa dapat memberikan manfaat secara maksimal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar dapat fokus pada tujuan penelitian, maka penelitian ini akan dibatasi pada ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian antara lain;

- a. Fokus penelitian ini yaitu mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja serta sistem penggajian terhadap motivasi kerja para Aparat Desa.
- b. Penelitian ini melibatkan para Aparat Desa di kecamatan babunta. Kecamatan Baebunta memiliki setidaknya 10 Desa ditambah 1 kelurahan.
- c. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik, sosial, serta psikologis yang ada dalam instansi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja serta produktivitas pegawai.
- d. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk uang atau upah maupun dalam bentuk non tunai yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja.
- e. Sistem penggajian merupakan sistem yang dibuat untuk membantu manajemen dalam proses perhitungan serta pembayaran gaji pegawai.
- f. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pemerintahan Desa

Desa merupakan bagian terkecil suatu negara yang mana memiliki otonomi untuk menjalankan pemerintahannya sendiri dibawah pengawasan pemerintah daerah maupun pusat. Oleh sebab itu, keberadaan Desa harus diakui serta mendapatkan jaminan kelangsungan hidup dalam negara. Menurut Undang-Undang No. 6 tahun 2014 Desa atau Desa adat merupakan kesatuan masyarakat umum yang memiliki batas wilayah yang memiliki kewenangan untuk mengatur serta mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakatnya.

Desa salah satu pemerintahan yang memiliki wewenang mengatur segala peraturan yang ada dalam lingkungan Desa itu sendiri. Desa juga salah satu pemerintahan yang berdiri di bawah naungan Pemerintah Kecamatan.

Dalam penyusunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Setelah perubahan peraturan perundang-undangan, peraturan Desa atau yang disebut dengan nama lain dari aspek pemerintahannya berdasar pada ketentuan pasal 18 ayat 7 yang menyatakan bahwa, susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Perubahan Undang-Undang Dasar 1945, pengakuan terhadap masyarakat hukum adat diperjelas dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 18B ayat 2 yang berbunyi, negara mengakui dan menghormati kesatuan masyarakat hukum adat serta hak-hak tradisional yang dimiliki selama masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang.

Melalui komposisi yang menggabungkan antara *self-governing* dengan *local self government* diharapkan mampu mengelola sekumpulan masyarakat hukum adat menjadi Desa atau Desa adat. Desa dan Desa adat memiliki kedudukan serta tugas yang hampir sama.

Desa memiliki fungsi pemerintahan, tata kelola keuangan, serta mendapatkan pembangunan dan mendapatkan fasilitas serta pembinaan dari pemerintah daerah. Desa dapat melakukan perubahan kondisi fisik serta tata kelola pemerintahan yang efektif, pelaksanaan pembangunan yang memiliki daya guna, serta melakukan pembinaan dan pendayagunaan masyarakat Desa.

PERMENDAGRI No. 84 Tahun 2015 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintah Desa bahwa pemerintah Desa adalah kepala Desa yang dibantu oleh perangkat Desa. Perangkat Desa yang dimaksud antara lain, sekretariat Desa, pelaksana kewilayahan serta pelaksana teknis. Sekretariat Desa menangani setidaknya tiga urusan yaitu tata usaha dan umum, keuangan dan urusan perencanaan. Tugas pelaksana kewilayahan pelaksana kewilayahan yaitu sebagai fungsi pemerintahan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, pembangunan Desa, serta pemberdayaan masyarakat Desa.

Berdasarkan PERBUP Luwu Utara No. 8 tahun 2018 tentang besaran penghasilan tetap kepala Desa dan perangkat Desa, tunjangan pimpinan, serta anggota badan permusyawaratan Desa, dan honorarium/tunjangan lainnya dalam anggaran pendapatan dan belanja Desa se- Kabupaten Luwu Utara bahwa penghasilan tetap aparat pemerintah Desa merupakan penghasilan tetap yang dibayarkan setiap bulan kepada kepala Desa dan perangkat Desa. Tunjangan

operasional kepala Desa maupun perangkat Desa merupakan tunjangan yang diberikan setiap bulan kepada kepala Desa maupun perangkat Desa yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Permasalahan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pengembangan kualitas kinerja instansi. Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau instansi sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kinerja instansi. Walaupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh instansi sudah tergolong sangat canggih, jika tidak dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, maka dapat dipastikan bahwa instansi tidak dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Priyono dan Marnis (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain;

a. Perencanaan Untuk Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan sumber daya manusia mencakup dua kegiatan utama yaitu;

1. Perencanaan serta peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan.

b. *Staffing* Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi

Dalam upaya untuk mengisi formasi jabatan yang tersedia, manajemen melakukan setidaknya dua kegiatan untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai, yaitu rekrutmen dan seleksi.

1. Rekrutmen

Rekruteman merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mencari atau menarik pelamar yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan atau instansi. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik sejumlah pelamar agar tertarik untuk melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

2. Seleksi

Seleksi merupakan tahapan terpenting dalam penjurangan calon pegawai. Dengan memilih dan mendapatkan kandidat terbaik yang dapat mengisi posisi yang kosong dalam instansi serta mampu melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, instansi akan mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi serta kinerja tinggi yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja instansi. Seleksi merupakan proses untuk memilih calon kandidat pegawai yang layak untuk mengisi posisi yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Kasmir (2016) menyatakan bahwa seleksi merupakan proses untuk memilih calon pegawai yang memiliki kriteria yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

c. Peningkatan Kualitas Kerja Serta Lingkungan Kerja

Fokus perhatian manajemen sumber daya manusia mengarah pada tiga kegiatan strategis, antara lain;

1. Menentukan, merancang, serta mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja pegawai.

2. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya dengan peningkatan kualitas hidup pegawai dan program pengembangan produktivitas lainnya.
 3. Memprediksi kondisi fisik pegawai guna memaksimalkan kesehatan serta produktivitas para pegawai.
- d. Pencapaian Efektifitas Hubungan Kerja
- Pencapaian efektifitas hubungan kerja merupakan masalah yang sangat kritis. Jika instansi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan yang mencakup seputar hak-hak pegawai, maka akan muncul aksi-aksi protes yang dapat menurunkan motivasi kerja para pegawai sehingga terjadi penurunan kualitas layanan maupun kinerja instansi.

2.3. Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk mencaiptakan lingkungan kerja yang sehat serta nyaman dan aman bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen baik dalam organisasi maupun instansi demi menunjang kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman serta nyaman sehingga memungkinkan pegawai dapat fokus serta produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Sedamayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat serta bahan yang ada di sekitar para pekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun secara kelompok. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut, sehat, nyaman, aman, serta menyenangkan bagi pekerja dalam menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang ada di sekitar para pekerja yang meliputi benda atau alat yang mereka gunakan saat bekerja seperti meja, kursi, komputer dan lain-lain yang dapat menunjang kinerja mereka. Selain itu terdapat juga lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, kebisingan serta faktor-faktor yang lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai satu dengan lainnya atau hubungan antara pegawai dengan atasan.

Ishal dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan tepat waktu serta sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.4 Sistem Penggajian

2.4.1 Defenisi Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan sistem yang membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola segala hal yang berkaitan dengan upah atau gaji pegawai. Menurut Mulyadi (2005) gaji merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan

oleh pegawai kepada instansi maupun perusahaan yang memiliki jenjang jabatan menejer dan umumnya gaji diberikan secara tetap setiap bulan.

Sistem penggajian dibuat untuk memudahkan untuk memudahkan kerja manajemen dalam mengatur serta membayarkan gaji kepada masing-masing pegawai yang bekerja pada instansi terkait. Dengan menerapkan sistem penggajian, instansi dapat menekan angka kesalahan atau kekeliruan dalam pembayaran gaji yang dapat menimbulkan masalah dalam pembuatan laporan pertanggung jawaban keuangan instansi. Oleh karena itu, sistem penggajian dibuat sedemikian rupa untuk menunjang kelancaran proses pembayaran gaji.

Sistem penggajian dapat berjalan dengan baik dengan adanya *input* data. Dengan penginputan data pegawai tersebut, proses pembayaran gaji dapat berjalan sesuai dengan alur yang telah direncanakan serta tidak mengalami keterlambatan. Data yang dibutuhkan dalam sistem penggajian terbagi menjadi dua yaitu data konstan dan data variabel.

a. Data Konstan

Data konstan merupakan data yang tetap dan tidak berubah dalam sistem penggajian. Data konstan umumnya hanya tidak perlu dimasukkan secara berkala setiap periode pembayaran gaji. Data konstan tersebut hanya dapat diubah jika ada pembaruan dari pekerja. Data konstan yang umumnya diperlukan dalam sistem penggajian meliputi sebagai berikut;

1. Nama Karyawan
2. Nomor Induk Wajib Pajak (NPWP)
3. Status Pernikahan dan Jumlah Tanggungan

4. Jumlah Penghasilan Tidak Kena Pajak
 5. Jumlah Gaji
 6. Divisi Tempat Bekerja
 7. Iuran Bpjs
- b. Data variabel merupakan data yang tidak tetap yang selalu berubah-ubah tiap pembayaran gaji. Oleh karena itu, data variabel perlu untuk diperbarui secara berkala serta dimasukkan kedalam sistem penggajian setiap periode pembayaran gaji. Data variabel umumnya berisi data-data sebagai berikut;
1. Jumlah jam atau hari kerja
 2. Jumlah cuti, izin atau sakit
 3. Hari libur
 4. Penghasilan serta potongan pajak kumulatif.

2.4.2 Prosedur Sistem Penggajian

Sistem penggajian berfungsi untuk mengatur prosedur-prosedur yang memungkinkan perusahaan mencari, menyeleksi, mencatat pekerja, dan untuk mengendalikan pembayaran gaji pegawai. Prosedur sistem penggajian bermacam-macam tergantung kebijakan dari masing-masing instansi, sebab setiap instansi memiliki kebutuhan serta kepentingan yang berbeda-beda. Macam-macam prosedur yang ada dalam sistem penggajian antara lain;

- a. Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur pencatatan waktu hadir berfungsi untuk mencatat waktu kehadiran pegawai dengan menggunakan sistem kehadiran yang ditetapkan oleh instansi.

Sistem kehadiran yang umumnya digunakan oleh instansi antara lain, absensi digital, penggunaan kartu, *finger print*, absensi berbasis web, serta biometrik.

b. Prosedur pencatatan waktu kerja

Sebuah instansi biasanya menerapkan jumlah jam kerja selama 8 jam dalam sehari. Apabila pekerja bekerja selama kurang dari 8 jam, maka dianggap pulang lebih awal. Sedangkan jika melebihi dari 8 jam maka dianggap lembur. Kebijakan pulang cepat dan lembur tentu telah diatur oleh instansi dan akan berpengaruh pada gaji yang diperoleh oleh para pegawai.

c. Prosedur pembuatan daftar gaji

Pembuatan daftar gaji berdasarkan pada surat keputusan mengenai pengangkatan pegawai baru, pemberhentian karyawan, kenaikan pangkat, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya, dan daftar hadir pekerja. Selain itu sistem penggajian juga diatur dalam undang-undang mengenai ketenaga kerjaan.

d. Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji pegawai berkaitan dengan fungsi akuntansi dan keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas pada fungsi keuangan untuk membuat daftar pembayaran gaji, sedangkan fungsi keuangan bertugas untuk mencairkan dana serta mengirimkannya ke rekening para pegawai.

2.4.3 Indikator Sistem Penggajian

Terdapat banyak hal yang menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam menentukan jumlah gaji yang akan diberikan kepada masing-masing pegawai.

Pentingnya sebuah upah bagi pegawai akan menentukan kualitas pelayanan yang akan dihasilkan. Gaji merupakan kewajiban sebuah instansi untuk memenuhi hak para pegawainya.

Imbalan yang sesuai dengan harapan serta kualitas layanan yang dibetirikan oleh pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh instansi bagi para pegawainya. Upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin setiap bulannya disebut gaji pokok.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi tolak ukur dalam besar atau kecilnya gaji yang akan diterima oleh pegawai berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Pasal 2 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan No. 1 Tahun 2017 antara lain sebagai berikut;

a. Golongan jabatan

Pengelompokan besaran penggajian berdasarkan golongan jabatan dalam hierarki perusahaan atau instansi. Jabatan-jabatan yang memiliki tugas serta tanggungjawab yang serupa dapat digabungkan kedalam satu kelompok jabatan yang sama. Golongan jabatan seseorang pekerja akan menentukan besaran jumlah gaji yang akan diterima.

b. Jabatan

Besaran gaji yang ditentukan menurut jabatan merupakan pengelompokan gaji berdasarkan bentuk serta tingkat pekerjaan. Setiap tingkat jabatan atau pekerjaan memiliki tingkat resiko pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab yang berbeda. Oleh karena itu jabatan juga memiliki andil dalam menentukan besaran jumlah gaji yang akan diterima.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dituntut untuk dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki *softskill* tertentu haruslah memiliki pengetahuan yang mumpuni. Oleh karena itu, pengelompokan gaji karyawan juga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi.

d. Kompetensi

Kemampuan seorang pegawai dalam bekerja bisa dilihat dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Jika pegawai memiliki kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi, maka pegawai tersebut dapat dianggap sebagai aset berharga bagi instansi. Hal tersebut akan membuat nilai pegawai tersebut menjadi tinggi dan akan diberikan gaji yang sepadan dengan keahlian yang dimiliki.

e. Masa Kerja

Masa kerja pegawai dalam suatu instansi juga menjadi salah satu aspek pendukung yang menentukan besaran gaji yang akan diterima. Pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama dianggap sebagai pegawai yang setia terhadap pekerjaannya. Pengalaman yang cukup lama yang dimiliki oleh pegawai tersebut tentu dapat memberikan dampak yang baik bagi instansi.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Defenisi Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai melalui hubungan kerjanya dengan organisasi atau instansi. Hasibuan (2015) berpendapat bahwa

kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan secara langsung sebagai imbalan atas hasil kerja mereka dalam kurun waktu tertentu.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pemberian kompensasi kepada pegawai menjadi perhatian bagi pihak manajemen instansi agar pegawai semakin termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka untuk meningkatkan citra instansi.

Saat ini kebijakan pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan harapan para pegawai atas kinerja mereka terhadap instansi, sedangkan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

2.5.2 Indikator kompensasi

Agar dapat memberikan sebuah tingkat kompensasi yang baik kepada pegawai, maka pihak manajemen perlu memiliki perencanaan keuangan yang baik sehingga instansi dapat memberikan kompensasi dengan nilai yang sesuai dengan harapan para pegawai. Oleh sebab itu manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap nilai kompensasi.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawainya antara lain;

- a. Biaya hidup
- b. Besaran kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

- c. Kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan
- e. Peraturan perundang-undangan
- f. Peranan serikat buruh.

2.5.3 Tujuan Kompensasi

2.5.3.1 Memperoleh pegawai yang berkualitas

Instansi perlu mematok kompensasi yang tinggi untuk menarik minat para pelamar. Tingkat pembayaran kompensasi harus tanggap dan bersaing terhadap tingkat permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

2.5.3.2 Mempertahankan karyawan yang telah ada

Para pegawai akan memutuskan untuk meninggalkan instansi mereka jika kompensasi yang diberikan kurang layak, mereka akan mencari instansi yang lain yang dapat memberikan kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian akan terjadi perputaran pegawai yang cukup tinggi sehingga instansi perlu mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan jika melakukan rekrutmen pegawai baru dengan skill yang minim dibandingkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai yang dimiliki.

2.5.3.3 Memastikan Keadilan

Pihak manajemen perlu senantiasa menjaga keadilan internal dan eksternal instansi. Keadilan internal instansi diukur berdasarkan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang serupa akan mendapatkan imbalan yang sama. Sedangkan keadilan eksternal yaitu kesesuaian kompensasi yang didapatkan dapat bersaing dengan nilai kompensasi yang diterima oleh pegawai di instansi lain.

2.5.3.4 Mengawasi Biaya

Sistem kompensasi yang terukur dapat membantu instansi memelihara serta mempertahankan para pegawai dengan biaya yang wajar serta tidak terlalu membebankan keuangan instansi, tanpa manajemen kompensasi yang baik memungkinkan pegawai akan mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Defenisi Motivasi Kerja

Setiap pegawai tentu pernah merasakan jenuh dalam bekerja. Semakin banyak tugas serta tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai sering kali menjadi beban bagi pegawai dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat, kemajuan, serta keikhlasan dalam bekerja. Semakin meningkat semangat serta kemauan karyawan dalam bekerja maka pelayanan yang dihasilkan akan maksimal.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan secara psikologis kepada seseorang yang dapat menentukan arah dari prilakunya dalam insatansi atau organisasi, tingkat usaha, dan tingkata kegigihan serta ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

Sondang P. Siagian (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menyebabkan seorang pegawai ingin dan rela untuk menggerakkan segala kemampuan yang dimiliki dalam bentuk keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan serta berbagai target yang telah ditetapkan oleh instansinya.

Menurut Hasibun (2015) menyatakan motivasi kerja pemberian daya penggerak terhadap karyawan yang dapat menciptakan gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja sama dengan karyawan lainnya, dan bekerja efektif dan dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan kekuatan terhadap pengaruh yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2008), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.6.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, antara lain materiil insentif, non materiil insentif, kombinasi materiil insentif dan non materiil insentif.

2.6.2.1 *Materiil Insentif*

Materiil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai pasar, memberikan kebutuhan ekonomis. Seperti kendaraan dinas, rumah dinas, tunjangan, dan sebagainya.

2.6.2.2 *Non Materiil Insentif*

Non materiil insentif merupakan alat motivasi yang diberikan kepada pegawai berupa barang yang tidak ternilai dengan uang. Insentif non materiil merupakan

insentif yang dapat memberikan kepuasan serta kebanggan secara rohani. Misalnya, medali, piagam, sertifikat, serta bentuk-bentuk penghargaan lainnya.

2.6.2.3 Kombinasi *Materiil* dan *Non Materiil Insentif*

Kombinasi *materiil* dan *non materiil insentif* merupakan alat motivasi yang diberikan berupa insentif materiil dalam bentuk uang atau barang serta non materiil dalam bentuk penghargaan. Jadi insentif ini memberikan kebutuhan secara ekonomis serta kepuasan secara rohani.

2.6.3 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi tujuan dari motivasi kerja, antara lain;

- a. Mendorong gairah serta semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Mempertahankan loyalitas serta stabilitas anggota instansi.
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- f. Mengefektifkan perekrutan pegawai.
- g. Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Meningkatkan kreatifitas serta produktivitas pegawai.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

2.6.4 Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja, antara lain;

a. Balas jasa

Balas jasa dalam hal ini yaitu segala sesuatu yang diberikan baik dalam bentuk barang maupun uang yang diberikan sebagai kompensasi yang diterima pegawai sebagai bentuk apresiasi dari instansi atas jasa yang diberikan

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan tempat bekerja merupakan tempat para pegawai melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya. Kondisi tempat kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan serta mendukung para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam instansi yang dapat ditempati serta dinikmati oleh para pegawai baik dalam hubungan secara langsung maupun untuk mendukung kelancaran tugasnya.

d. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang memiliki taraf atau ukuran yang berbeda-beda dalam mengukur prestasi kerjanya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan peneliti teliti yang diharapkan dapat menguatkan serta mempertajam rumusan kerangka pemikiran antara lain sebagai berikut;

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siagian dan Pranoto (2019) Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara Di Kota Batam	Bebas: 1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi Terikat: 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	Kuantitatif	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ferry, et al. (2017) Pengaruh	Bebas: 1. Lingkungan	Kuantitatif	1. Lingkungan berpengaruh positif

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Kerja. Terikat: 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja		dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Umami (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta.	Bebas: 1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Organisasi Terikat: 1. Efektivitas Kerja 2. Motivasi Kerja	Kuantitatif	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dan signifikan terhadap efektivitas kerja.</p> <p>5. Intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.</p>
4.	<p>Miftahul, et al. (2017) Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera).</p>	<p>Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Karyawan. 2. Lingkungan Kerja. <p>Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. 3. Kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Motivasi kerja memiliki pengaruh

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan.
5.	Imam, et al. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang.	Bebas: 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional. 2. Karakteristik Individu. 3. Lingkungan Kerja. Terikat: 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja	Kuantitatif	1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. 2. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara langsung karakteristik individu terhadap motivasi kerja. 3. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. 4. Terdapat pengaruh signifikan secara langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja .

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>5. Terdapat pengaruh signifikan secara langsung karakteristik individu terhadap kinerja guru.</p> <p>6. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.</p> <p>7. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja.</p>
6.	Eka, et a. (2020)Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kota Jambi.	<p>Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah Kerja 2. Penghargaan 3. Lingkungan Kerja <p>Terikat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

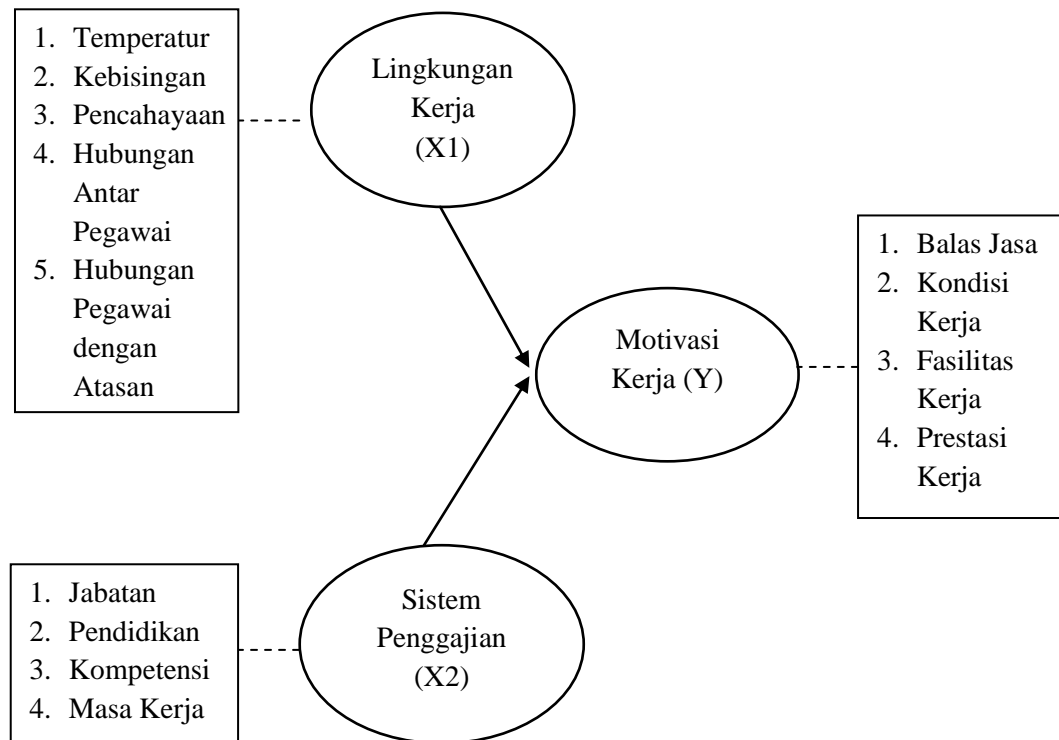
No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				motivasi kerja.
7.	Nisa (2016) Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan <i>Home Industry Gamelan Mitra Jaya Magetan.</i>	Bebas: 1. Upah Terikat: 2. Motivasi Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Priyanto (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Bebas: 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. Kompensasi Terikat: 1. Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja	Kuantitatif	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi karyawan.

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.</p> <p>5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
9.	<p>Mokhammad (2017) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Jombang.</p>	<p>Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Gaya Kepemimpinan 3. Karakteristik Tenaga Kerja <p>Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Motivasi Kerja 2.Kinerja Karyawan 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Karakteristik tenaga pemasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif

No	Nama / Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>6. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>7. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
10.	Dilif, et al. (2018) Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Bebas: Upah Terikat: Motivasi Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan mengenai proyeksi pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja serta sistem penggajian terhadap motivasi kerja, maka penulis merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut;

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

○ : Variabel

□ : Indikator variabel

→ : Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

----- : Hubungan variabel dengan indikator

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas fenomena yang dihadapi yang masih perlu diuji kebenarannya melalui metode analisis data yang relevan. Berdasarkan kerangka konseptual, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut;

- a. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

- b. Diduga bahwa sistem penggajian berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
- c. Diduga bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan sistem penggajian berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja, sistem penggajian terhadap motivasi kerja Aparat Desa di kecamatan Baebunta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau sekarang tentang suatu keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di seluruh Desa yang ada di Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara, dengan melibatkan seluruh Aparat Desa. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan sejak diterbitkannya surat izin penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2013) Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai asn dan non asn di Kecamatan Baebunta yang berjumlah 250 org.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011) Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil untuk di teliti.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik atau metode simple random sampling, yaitu pengambilan secara acak sederhana. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin} : n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{250}{1 + 250 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 \times 0,1}$$

$$n = \frac{250}{1 + 4}$$

$$n = \frac{250}{5}$$

$$n = 50 \text{ sampel}$$

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer serta data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa pihak yang memiliki kepentingan serta dapat dimintai informasi yang dibutuhkan seperti jumlah Aparat Desa, sumber gaji, serta berbagai informasi

yang dibutuhkan dalam penelitian. Selain dengan wawancara metode pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan observasi langsung untuk melihat kondisi serta topografi wilayah penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui perantara atau secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, angket, serta media-media lain yang relevan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data yang relevan untuk memecahkan serta menganalisis masalah-masalah yang dikemukakan sebelumnya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain;

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden untuk dijawab. Jawaban setiap pertanyaan menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(N)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

3.6 Variabel dan Defenisi Operasional

Tabel 3.3

Variabel dan Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada didalam instansi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas serta kinerja para pegawai.	1. Temperatur 2. Kebisingan 3. Pencahayaan 4. Hubungan Antar Pegawai 5. Hubungan Pegawai dengan Atasan	Likert
2.	Sistem Penggajian	Sistem penggajian merupakan tata kelola atau cara yang digunakan untuk mengatur serta mengelola gaji pegawai dalam instansi.	1. Jabatan 2. Pendidikan 3. Kompetensi 4. Masa Kerja	Likert
3.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang dapat memicu serta memberikan dorongan seseorang untuk lebih semangat serta produktif dalam bekerja	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data penelitian yang akan diolah diperoleh dengan memberikan kuisioner yang berisi beberapa pernyataan yang akan diberikan kepada responden.

Intrumen atau angket yang digunakan yaitu angket dengan model tertutup, sebab responden hanya dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti dengan skala likert.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variable jawaban responden dengan total skormasing-masing variable. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016)

Kreteria pengujian validitas adalah sebagai berikut

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} >$ maka butir pernyataan tersebut valid
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} >$ maka butir pernyataan tersebut valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsisten jawaban responden yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode *alpha cronbah's*. Menurut Sugiono (2003) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang bila digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsisten, daya prediksi dan akurat.

3.8.3 Analisis Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu berupa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan sistem penggajian terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

Dengan menggunakan Regresi Linier Berganda (Ghozali,2018) Model hubungan motivasi kerja dengan lingkungan kerja dan sistem penggajian dapat disusun dalam persamaan berikut;

$$\text{Motivasi kerja} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

x1 : Lingkungan Kerja

x2 : Sistem Penggajian

e : Koefisien Error

3.8.4 Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 ,) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Rumus t hitung pada analisis regresi. Sugiyono (2014:250)

2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2;n-k-1)$$

3.8.5 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Sistem Penggajian (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan langkah-langkah berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F (k;n-k) = F (2 :10)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Kecamatan Baebunta

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Baebunta

Kecamatan Baebunta merupakan salah satu Kecamatan yang terletak di Kabupaten Luwu Utara. Kecamatan ini secara geogravis terletak pada 2° 28'29"-2° 42'20" Lintang Selatan dan 120°11'25" Bujur Timur, dengan batasnya sebelah selatan yakni Kecamatan Baebunta Selatan dan Malangke, Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sabbang, sedangkan sebelah Utara Timur berbatasan dengan Ibukota Kabupaten yakni Kecamatan Masamba. Kecamatan Baebunta adalah salah satu Kecamatan yang memiliki 10 Desa dan 1 Kelurahan.

Tabel 4.1

Data Sebaran Desa di Kecamatan Baebunta

No	Nama Desa di Kecamatan Baebunta
1.	Desa Mario
2.	Desa Palandan
3.	Desa Bumi Harapan
4.	Desa Salulemo
5.	Desa Kariango
6.	Desa Radda
7.	Desa Meli
8.	Desa Baebunta
9.	Desa Tarobok
10.	Desa Sassa
11.	Kelurahan Salassa

4.2 Pengujian dan Analisis Data

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 karakteristik responden di tentukan dengan jenis kelamin . Karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden dengan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
3	Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Berdasarkan table diatas menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki 60% atau 30 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 40% atau 20 orang responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Suatu Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh 50 kuisisioner tersebut (Ghazali, 2011:52). Pengujian validitas dilakukan dengan skor $> 0,3$ jika kurang dari 0,3 maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut ini disajikan validitas dari masing-masing variable pada table berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi

Item	Koefesien	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,742	>0,30	Valid
X1.2	0,776	>0,30	Valid
X1.3	0,828	>0,30	Valid
X1.4	0,865	>0,30	Valid
X1.5	0,848	>0,30	Valid
X1.6	0,855	>0,30	Valid
X2.1	0,884	>0,30	Valid
X2.2	0,930	>0,30	Valid
X2.3	0,899	>0,30	Valid
X2.4	0,935	>0,30	Valid
X2.5	0,903	>0,30	Valid
X2.6	0,900	>0,30	Valid
X2.7	0,918	>0,30	Valid
X2.8	0,926	>0,30	Valid
X2.9	0,936	>0,30	Valid
X2.10	0,955	>0,30	Valid
X2.11	0,960	>0,30	Valid
X2.12	0,951	>0,30	Valid
X2.13	0,938	>0,30	Valid
Y.1	0,786	>0,30	Valid
Y.2	0,806	>0,30	Valid
Y.3	0,884	>0,30	Valid
Y.4	0,787	>0,30	Valid
Y.5	0,686	>0,30	Valid
Y.6	0,727	>0,30	Valid
Y.7	0,782	>0,30	Valid
Y.8	0,819	>0,30	Valid

Sumber: data diolah di SPSS,2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel adalah valid. Karena nilai Pernyataan Lebih besr dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrument dinyatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai yang diperoleh $>0,60$ (Imam Ghozali). Hasil uji reabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel : 4.4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,802	Reliabel
Sistem Penggajian	0,770	Reliabel
Motivasi Kerja	0,768	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai reabilitas pada masing-masing variabel lebh besar dari 0,60 yang artinya instrument yang digunakan reliable.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda pada penelitian ini, mengukur variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Sistem Penggajian (X2) terhadap variabel terkait yaitu Motivasi Kerja (Y) pada Aparat Desa di Kecamatan Baebunta . Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,397	0,283		1,406	0.166
Lingkungan Kerja	0,597	0,166	0,575	3.601	0.001
Sistem Penggajian	1,679	0,187	1,432	8,973	0,000

Sumber data diolah SPSS.2020

Dari tabel 4.5 diatas, berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = 0,397 + 0,579 X_1 + 1,679 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai beriku:

1. Nilai konstanta sebesar 0,397 artinya jika Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian konstan atau sama dengan nol (0) maka akan bernilai sebesar 0,397 satuan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefesien regresi sebesar 0,597 dengan nilai positif berarti setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,597 satuan .
3. Variabel Sistem Penggajian (X2) memiliki koefesien regresi sebesar 1,679 dengan nilai positif berarti setiap penambahan system penggajian sebesar 1 satuan. Maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1,679 satuan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel: 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.846	.839	.20480

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2020

Pada tabel diatas , dapat dilihat nilai koefisien R sebesar 0,919 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent yaitu Lingkungan Kerja , Sistem Penggajian dan variabel dependent yaitu Motivasi Kerja sebesar 91.9%. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846 yang menunjukan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 84,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dan Sistem Penggajian 84,6% dan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.2.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/Independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali;2002).

Tabel : 4.7 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,397	0,283		1.406	0.166
Lingkungan Kerja	0,597	0,166	0,575	3,601	0.001
Sistem Penggajian	1,679	0,187	1,432	8,973	0,000

Adapun beberapa tahapan yang dilakukan dalam pengujian secara parsial (Uji T) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

H_0 : $B_1=0$ variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Level of signifikan pada tingkat $\alpha=5\%$ (0,05) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan

H_a ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja 0,001 yang berarti bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

2. Sistem Penggajian

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Sistem Penggajian terhadap motivasi kerja 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

4.2.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-f) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (Independent) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependent) pada tingkat signifikan 0.05 (5%). (Nachrowi:2006:16).

Tabel: 4.8 Uji Simultan**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.658	3	3.829	15.896	.000 ^b
Residual	11.322	47	.241		
Total	18.980	49			

Sebelum melakukan pengujian terlebih dahulu menentukan F_{tabel} . Dimana F_{tabel} diperoleh dengan tingkat keyakinan 95% dan df (k-1) dan (n-k), sehingga nilai F_{hitung} dapat diketahui yaitu $15.896 < F_{\text{tabel}} = 3.82$. Atau dilihat pada tingkat signifikan pada tabel 4.8 sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05) yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Pengaruh Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
2. Sistem Penggajian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diterima sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan kerja dan sistem penggajian.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada lokasi yang berbeda dengan menambahkan variable-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. 1st. Zanafa. Pekanbaru.
- Afandi, P. 2018a. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Zanafa. Publishing.
- Arep, I., H. Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd. Universitas Trisakti. Jakarta
- Arikunto, S.. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basori N.A.M., W. Prahiawan, dan Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1 (2): 149-158.
- Firdaus, S. Rijali, dan Susiani. 2019. Pengaruh Lingkungan Krja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*. 2 (2): 600-614.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th. Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayah, N. N. 2016. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Home Industry* Gamelan Mitra Jaya Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. 4 (2): 1-13.
- Hidayati, N. 2018. Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparat Desa Kepada Publik. *Jurnal Studi Ekonomi Syariah*. 2 (1): 1-17.
- Hasibun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara R.Supomo
- Juliningrum, E., dan A. Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11 (4): 665-676.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. 2nd. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.

- Kultsum, U. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*. 2 (2): 121-132.
- Moulana, F., B.S. Sunuharyo. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 44 (1): 179-185.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. 11th. Salemba Empat. Jakarta.
- Ni'am, L. D. M., B. Suyadi, dan H. M. Ani. 2018. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 12 (2): 192-198.
- Pade, P. S. 2015. Pentingnya Kualitas Aparat Pemerintah Desa Dalam pembangunan di Desa Lantung Kecamatan Ori Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Politico*. 4 (1).
- Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 8 Tahun 2018 *Besaran Penghasilan Tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa, Tunjangan Pimpinan Serta Anggota Badan Permusyawaratan Desa, dan Honorarium /Tunjangan Lainnya Dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Se Kabupaten Luwu Utara*. 19 Januari 2018. Bertia Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 Nomor 8. Masamba
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2018 *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*. 31 Desember 2015. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 6. Jakarta.
- Pradita, Y. M. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 4 (2): 153-164.
- Prakoso, D. R., E. S. Astuti, dan I. Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA *Financial* Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 14 (2): 1-10.
- Priansa. D. I. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyanto, W.B. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfomasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. 7 (2): 105-114.

- Priyono, dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. 3rd. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, M., dan S. B. Pranoto. 2019. Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. *Jurnal Khazanah Ilmu*. 2 (3): 272-282.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soetopo, I., A. Kusmaningtyas, dan T. Andjarwati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 5 (2): 21-31.
- Sondang, P. S. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5th. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd. Kencana Prenada. Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi metode R&S*. Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 *Desa*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5495.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 *Pemerintah Daerah*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587. Jakarta.
- Warna, E., Suratno, dan Tiara. 2020. Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 1 (2): 354-369.