

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Yaningsih

S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen, Email : yaningsih853@gmail.com

Parmin S.E., M.M

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perangkat desa dikecamatan Sadang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui koesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen melalui uji validitas reliabilitas, reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dan analisis jalur serta sobel tes. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan berdasarkan teknik *simple random sampling*. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Sadang.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja, Mediasi

Abstract

The study aims to examine the effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable in village officials in Sadang sub-district. This study used a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and observation. The data analysis technique used is instrument testing through validity, reliability, classic assumption testing and path analysis and sobel tests. The research sample consisted of 100 respondents who were determined based on simple random sampling technique. The results of the analysis in this study indicate that explaining that compensation has a significant effect on work motivation, work discipline has a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on performance, compensation has a significant effect on performance, work discipline has a significant effect on performance, compensation has a significant effect on performance through work motivation as an intervening variable and work discipline has a significant effect on the performance of village government apparatus through work motivation as an intervening variable in Sadang District.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation, Performance, Mediation

PENDAHULUAN

. Berdasarkan undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan pemerintah di desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa. Kepala desa merupakan pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dan menyusun kebijakan dan koordinasi yang diwadai dalam skertaris desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam melaksanakan

kebijakan yang diwadai dalam bentuk pelaksanaan teknik dan unsur kewilayahan.

Pengaturan pemerintah desa ini diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Adanya peraturan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Pada peraturan ini disebutkan bahwa perangkat desa berkewajiban membantu Kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa harus bersikap netral, bertindak adil dan tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum, melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme. Apabila perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan dilaksanakan pemberhentian perangkat desa. Adapun kebijakan diatas diharapkan

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

mampu mendorong para perangkat desa untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci. Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila semua anggotanya dapat bekerja secara tim dan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antar anggotanya baik pada tingkat individu maupun kelompok. Sistem organisasi tersebut membutuhkan adanya pendidikan, pelatihan dan motivasi. Apabila hal itu terpenuhi maka perangkat desa dapat menghasilkan sumber daya manusia yang diinginkan dan mampu menghasilkan kinerja dengan baik dan efektifitas yang tinggi. Hamdiyah (2016), mengatakan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicakup oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya dalam kondisi yang bagus. Hal ini juga terjadi pada organisasi desa di Kecamatan Sadang. Organisasi ini berharap kinerja yang dihasilkan perangkat disananya bagus dan selalu mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

Kecamatan Sadang merupakan wilayah di Kabupaten Kebumen yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah yang menjadi wewenang daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Wilayah di Kecamatan Sadang terdiri dari 7 desa. Desa memiliki penghasilan atau upah yang berasal dari tanah kas atau sering disebut lemah bengkok, sehingga perangkat diberi upah iuran warga dari hasil panen. Agar Kecamatan Sadang mampu mewujudkan pemerintahan yang berkualitas, Kecamatan Sadang perlu memperhatikan pengelolaan perangkat desa dan proses manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan perangkat desa di Kecamatan Sadang yaitu dengan adanya perhatian dari pemerintah yaitu ditetapkan peraturan tentang penghasilan tetap/upah perangkat desa dengan sebutan siltap dalam kedisiplinan kerja dan peningkatan serta penghasilan yang ditambah dengan garapan lemah bengkok yang semula sebagian gaji sekarang diperuntukan menjadi tunjangan sehingga perangkat desa dari 7 desa di Kecamatan Sadang lebih sejahtera. Adanya siltap menjadikan dorongan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan kewajiban sebagai perangkat desa lebih bertanggung jawab termasuk

dalam melayani masyarakat baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja.

Fenomena saat ini terkait kurangnya kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang adalah adanya beberapa target penyusunan laporan yang tidak terpenuhi sesuai waktu yang ditetapkan. Hal ini diduga karena menurunnya motivasi kerja mereka yang diawali dengan kompensasi yang tidak turun secara periodik atau biasanya dirapel dan sikap kurang disiplin para aparatur pemerintahan desa pada pengerjaan laporan dan realisasi anggaran tidak sesuai jadwal.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Pemerintahan Desa Dikecamatan Sadang yang berjumlah 82 orang. Sampel pada penelitian ini pada Aparatur Desa Sekecamatan Sadang dengan 80 perangkat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui koesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen melalui uji validitas reliabilitas, reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dan analisis jalur serta sobel tes. Sampel penelitian dengan teknik *simple random sampling*. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,768	0,000	0,2242	Valid
2	0,787	0,000	0,2242	Valid
3	0,767	0,000	0,2242	Valid
4	0,856	0,000	0,2242	Valid

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,733	0,000	0,2242	Valid
2	0,583	0,000	0,2242	Valid
3	0,846	0,000	0,2242	Valid
4	0,802	0,000	0,2242	Valid
5	0,668	0,000	0,2242	Valid

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,696	0,000	0,2242	Valid
2	0,709	0,000	0,2242	Valid
3	0,497	0,000	0,2242	Valid
4	0,723	0,000	0,2242	Valid

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,771	0,000	0,2242	Valid
2	0,702	0,000	0,2242	Valid
3	0,773	0,000	0,2242	Valid
4	0,683	0,000	0,2242	Valid
5	0,633	0,000	0,2242	Valid

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Butir	Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,600	0,806	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,600	0,782	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,600	0,667	Reliabel
4	Kinerja	0,600	0,759	Reliabel

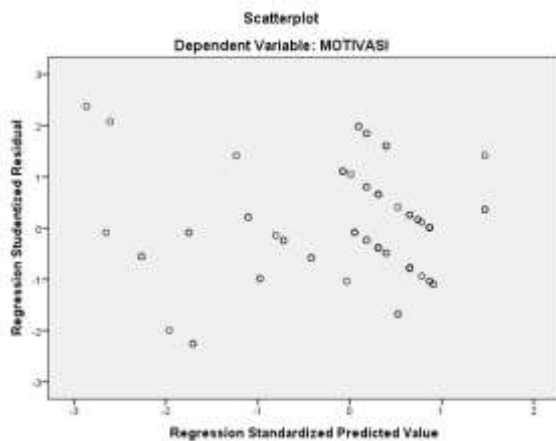
Tabel 1.6
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Keteran
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	,577	1,733	Bebas Multik
2	Disiplin Kerja	,577	1,733	Bebas Multik

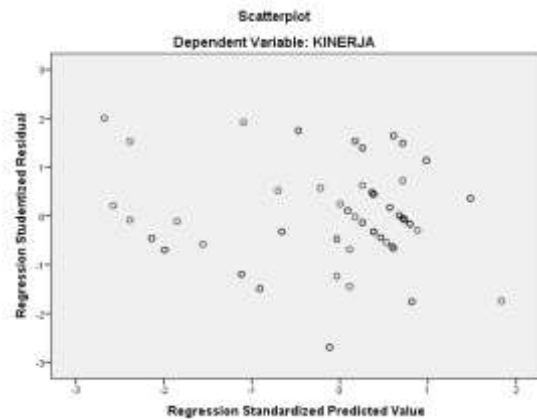
Tabel 1.7
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural II

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic		K
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	,388	2,578	Beb
2	Disiplin Kerja	,543	1,843	Beb
3	Motivasi Kerja	,425	2,353	

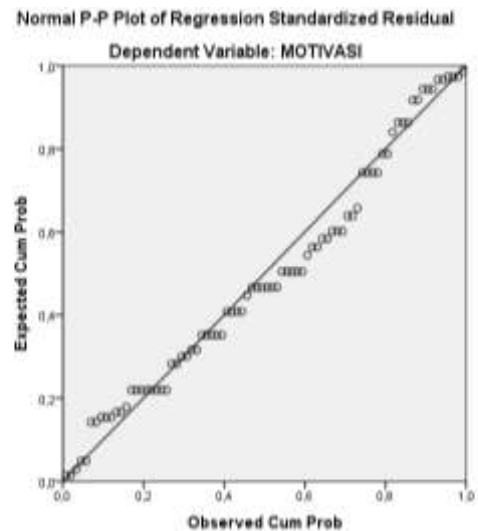
Gambar I.1
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



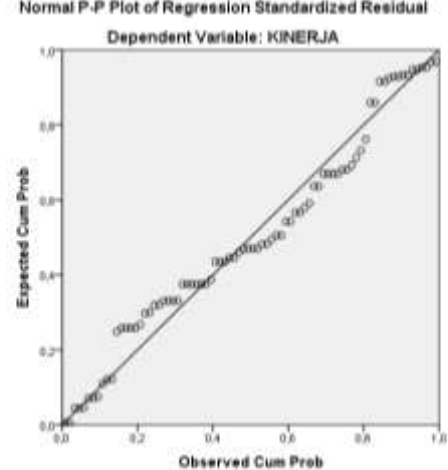
Gambar I.2
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



Gambar I-3
Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



Gambar I-3
Hasil Uji Normalitas Substruktural 2



“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Tabel 1.8
Hasil Uji t Substruktural 1

Coefficientsa						
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,836	,821		7,112	,000
	Kompensasi	,381	,062	,599	6,128	,000
	Disiplin Kerja	,143	,065	,217	2,214	,030

Tabel 1.9
Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficientsa						
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,440	1,440		,128	,898
	Kompensasi	,104	,104	,239	2,328	,023
	Disiplin Kerja	,091	,091	,269	3,090	,003
	Motivasi Kerja	,155	,155	,429	4,363	,000

Tabel 1.10
Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,564	,96859

Tabel 1.11
Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,688	,676	1,32057

Tabel 1.12
Hasil Uji Korelasi

		Kompensasi	Disiplin Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Tabel 1.13
Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
3.56359396	0.00018291	0.00036581

Tabel 1.14
Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
1,99541528	0.02468310	0.04936619

Analisis jalur Substruktural 1

$$Y1 = 0,327X1 + 0,392X2 + \epsilon1$$

$$\text{Dimana } \epsilon1 = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,307} = \sqrt{0,693} = 0,832$$

Keterangan:

Regresi variabel kompetensi (X1)

Regresi kompetensi sebesar 0,327 yang menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,327 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi kompetensi maka motivasi kerja meningkat.

Regresi variabel disiplin kerja (X2)

Regresi disiplin kerja sebesar 0,392 yang menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,392 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi disiplin kerja maka motivasi kerja meningkat.

Nilai residu

Berdasarkan nilai residu ditunjukkan sebesar 0,832 atau, 83,2% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Poncowarno dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Analisis jalur Substruktural 2

$$Y2 = 0,619X1 + 0,183X2 + 0,305Y1 + \epsilon2$$

$$\text{Dimana } \epsilon2 = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,798} = \sqrt{0,202} = 0,449$$

Keterangan:

a. Regresi variabel kompetensi (X1)

Regresi kompetensi sebesar 0,619 yang menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,619 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi kompetensi maka kinerja pegawai meningkat.

b. Regresi variabel disiplin kerja (X2)

Regresi disiplin kerja sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,183 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi disiplin kerja maka kinerja pegawai meningkat.

c. Regresi variabel motivasi kerja (Y1)

Regresi motivasi kerja sebesar 0,305 yang menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi motivasi kerja maka kinerja pegawai meningkat.

d. Nilai residu

Berdasarkan nilai residu ditunjukkan sebesar 0,449 atau 44,9% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Poncowarno dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (Y1).

Perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan secara tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (Direct Effect)

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Menghitung pengaruh langsung (Direct Effect), digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,599$$

b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,217$$

c. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,239$$

d. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,269$$

e. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,429$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Menghitung pengaruh tidak langsung (Indirect Effect), digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,599 \times 0,429 = 0,257$$

b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,217 \times 0,429 = 0,093$$

3. Pengaruh Total (Total Effect)

Menghitung pengaruh total (Total Effect / TE) digunakan formula sebagai berikut:

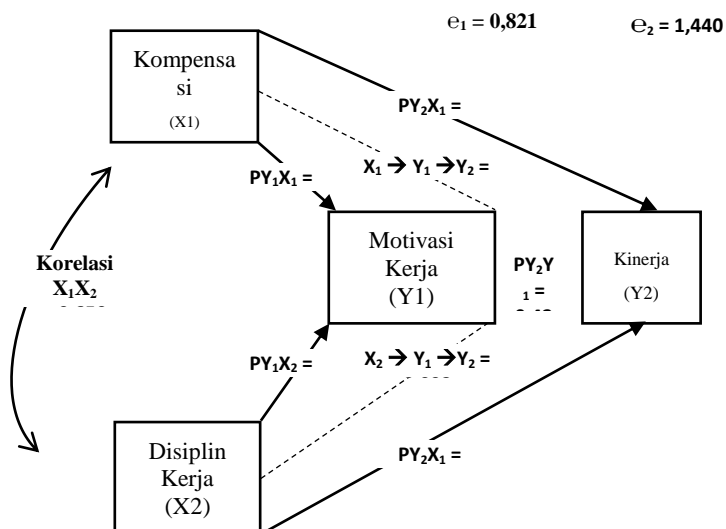
a. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,599 + 0,257 = 0,856$$

b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,599 + 0,093 = 0,692$$

Diagram Jalur



PENUTUP

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik juga motivasi kerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin turun atau kecil kompensasi yang diberikan maka akan semakin turun juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik disiplin kerja aparatur Aparatur Pemerintahan Desa maka akan semakin baik juga motivasi kerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin turun disiplin kerja Aparatur Pemerintahan Desa maka akan semakin turun juga motivasi kerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya, semakin turun motivasi kerja maka akan semakin turun juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka akan semakin baik juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin sedikit kompensasi yang diterima maka akan semakin turun juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik disiplin kerja aparatur

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

maka akan semakin baik juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin turun disiplin kerja mereka maka akan semakin turun juga kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.

6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada aparatur pemerintahan desa yang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik motivasi individu, maka akan semakin baik juga pengaruh kompensasi dalam memperkuat kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin turun motivasi individu aparatur, maka akan semakin turun juga pengaruh kompensasi dalam memperkuat kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kecamatan Sadang. Artinya semakin baik motivasi individu, maka akan semakin baik juga pengaruh disiplin kerja dalam memperkuat kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang, begitu juga sebaliknya semakin turun motivasi individu aparatur, maka akan semakin turun juga pengaruh disiplin kerja dalam memperkuat kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sadang.

DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ISSN 2623-2634.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Daulay. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Atikah, Dinda Dwi. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Disitrik-I Bahjambi. Tesis. Fakultas ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Medan Sumatera Utara

Fadel, Muhammad dan K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

_____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, Indriyo & Mulyono, Agus. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006;165 – 180.

Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Di ADA Swalayan Banyumanik Semarang*.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Hidayat, A. A. 2016. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Health Books Publishing.

Khair, Hazmanan. 2017. *Manajemen Kompensasi*, Madenatera, Medan.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Mahir Menulis*. Jakarta: Erlangga.

Lutfitasari, Resti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta*. Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya..

_____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

“Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Aparatur Pemerintahan Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. Penelitian: Metode dan analisis, CV agung, Semarang, 2010.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung. Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sadono, Sukirno. 2012. Makroekonomi Modern:Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru : Raja Grafindo Pustaka.
- Sarwono, J. 2007. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS, Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin, Rudin Rudin. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Inovasi Bisnis.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 1.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Sylvatra, Restu; Huseno, Tun dan Heliyani. 2020. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Payakumbuh Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis 1(2) November 2020 (151-163)
- Wijaya, Langda Aditya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 1 No 3. e-ISSN: 2461-0593
- Wairooy Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 4. Nomor 1. Makasar.