



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada BAPPEDA Kota Magelang dan
DISKOMINSTA Kota Magelang)**

Dewi Sari Enggarwati

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang

e-mail: dewienggar27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Metode pengumpulan data menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 50 responden dengan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi.

ABSTRACT

The background of this research is Human Resource Management (HR) the management of human resources to achieve company goals. This study aims to examine and analyze the effect of compensation, work environment and motivation on employee performance. The population used in this study were 50 employees of Bappeda and Diskominsta Magelang City. The sampling method used the saturated sample method with a total of 50 respondents. The analytical tool used in this study is multiple regression analysis with support of the SPSS program. The results of this study indicate that compensation, work environment, and motivation have a simultaneous effect on employee performance. Compensation has a significant positive effect on employee performance. The work environment has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Performance, Compensation, Work Environment, Motivation.

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Ruang lingkup MSDM dalam sebuah organisasi yaitu perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan.

Sebuah organisasi akan berhasil dengan adanya karyawan yang unggul. Karyawan yang mempunyai kinerja unggul terjadi bila hasil yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dapat melebihi target

organisasi. Hal tersebut akan berdampak pada kesuksesan suatu organisasi. Namun, selain itu masih terdapat beberapa faktor yang bermasalah terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Heliawan (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Tjoe (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hasil signifikansi negatif, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanulaitta (2018) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Paita Sulistiawati. Tewal Bernhard (2015) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak langsung atau berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Menurut Nugroho (2014) kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa dan tunjangan-tunjangan lain yang diterimakan kepada karyawan karena kinerja yang sudah dilakukan. Kebijakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini karena jika kinerja pegawai meningkat, maka tujuan instansi akan tercapai.

Pemenuhan kebutuhan hidup pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi hal wajib bagi pemerintah yaitu dengan pemberian gaji, tunjangan kinerja, dan insentif. Pemerintah juga wajib membayarkan gaji secara adil dan juga layak kepada Aparatur Sipil Negara serta menjamin kesehatan dan kesejahteraan. Dengan memberikan tunjangan kinerja yang tepat maka dapat memotivasi pegawai Aparatur Sipil Negara untuk lebih semangat dalam bekerja (Naifah, 2020).

Tunjangan kinerja ASN dipengaruhi oleh kehadiran berupa jumlah jam kerja yang dibuktikan dengan absensi *online* serta pengisian E-kinerja rutin per bulan. Hal ini bertujuan untuk menyeimbangkan antara absensi *online* dan kinerja sebagai pertimbangan tunjangan kinerja bagi Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya absensi dan E-kinerja, harapannya ASN dapat disiplin dalam bekerja sehingga bisa mendapatkan tunjangan kinerja atau kompensasi guna mendorong motivasi agar tercapai kinerja yang baik. Permasalahan yang ada pada Instansi di Pemerintah Kota Magelang, khususnya Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang adalah sudah tiga bulan pada tahun ini kompensasi pegawai belum juga cair. Kompensasi yang diterima pegawai tergantung pada kelas jabatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Semakin baik motivasi yang ada dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Tampubolon, 2014). Motivasi kerja dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dalam instansi sangat penting karena suasana ASN melakukan aktivitas bekerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan

rasa aman dan nyaman. Apabila ASN menyenangi lingkungan kerjanya maka akan merasa betah dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan lingkungan kerja baik, harapannya karyawan akan merasa dihargai serta karyawan dapat merasa nyaman saat bekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal pada Pemerintah Daerah Kota Magelang, terdapat fenomena terkait dengan tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan perbedaan kelas jabatan, sedangkan kelas jabatan ini menentukan besaran kompensasi atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada ASN. Menurut Naifah (2020) TPP adalah upah yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena karyawan sudah mencapai bahkan melebihi target kinerja yang diberikan, hal ini untuk tambahan pendapatan karyawan yang bertujuan kedepannya akan lebih giat lagi dalam bekerja.

TPP merupakan dorongan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Hal ini merupakan pendapatan ekstra di luar gaji yang sudah diterima karyawan. Istilah TPP digunakan untuk pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja PNS yang ditetapkan pemerintah. TPP adalah faktor pendorong karyawan guna bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hampir setiap awal tahun, TPP tersebut cair pada bulan April dikarenakan surat persetujuan atau surat rekomendasi dari Kemendagri baru dikeluarkan pada bulan April, serta setiap tahunnya harus ada surat rekomendasi dari Kemendagri untuk pencairan TPP.

Selain itu, lingkungan kerja di Pemerintah Kota Magelang saat ini sedang dalam masa pergantian karyawan karyawati baik promosi jabatan maupun pergeseran lintas instansi Pemerintah Daerah. Hal ini dianggap wajar dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, namun secara tidak langsung kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Sebabnya adalah para ASN harus memulai hal-hal baru, beradaptasi ulang di lingkungan baru, dan belajar tugas dan fungsi yang baru sesuai dengan yang diamanatkan saat ini.

Berdasarkan hasil riset Gap dan fenomena yang ada, maka dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi

terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Magelang)”.

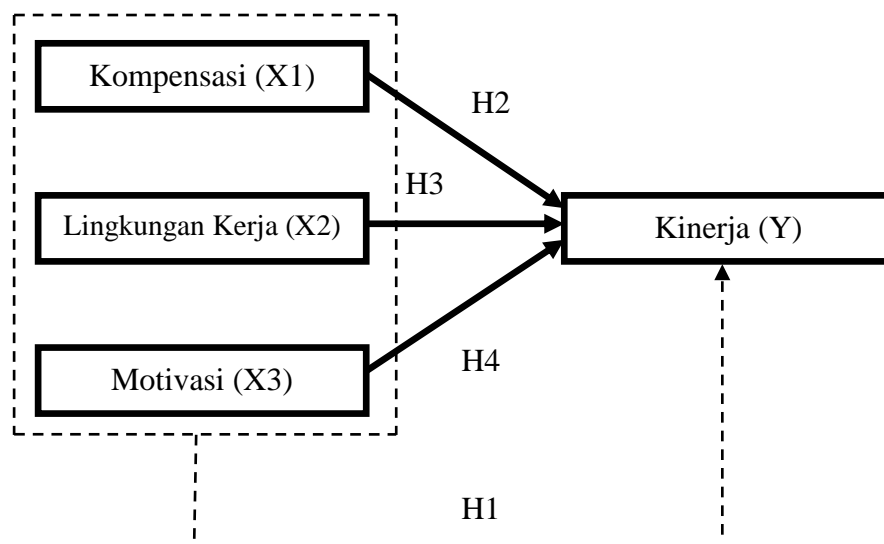
Berdasarkan kerangka konsep penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian yang dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi teoritis dan dimensi praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dimensi Teoritis
 - a. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Secara teoritis hasil penelitian ini menguji teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Dimensi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi pertimbangan oleh pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

B. METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawati BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Magelang dan DISKOMINSTA (Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik) Kota Magelang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh* dengan teknik penentuan sampel, bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja pada Bappeda dan Diskominsta Kota Magelang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Pada kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert lima tingkatan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Uji validitas dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* >0,60 maka dikatakan *reliable*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

C.1. Deskriptif Statistik

Pernyataan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa total Y merupakan Kinerja, Total X1 merupakan Kompensasi, Total X2 merupakan Lingkungan Kerja, dan Total X3 merupakan Motivasi.

Tabel 1. Skor Jawaban Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_Y	50	2	5	4,13	2,762
TOTAL_X1	50	2	5	4,24	2,870
TOTAL_X2	50	3	5	4,24	2,608
TOTAL_X3	50	1	5	3,95	2,830
Valid N (listwise)	50				

1. Uji Validitas

Tingkat valid kuesioner dapat ditentukan apabila signifikansi <0,05 dikatakan valid dan signifikansi >0,05 dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian pada SPSS menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid karena nilai signifikansi <0,05 sehingga dapat melanjutkan uji berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 terkait hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* >0,60 yang artinya bahwa variabel kinerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi *reliable* dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,808	Reliabel
Kompensasi	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	Reliabel
Motivasi	0,816	Reliabel

3. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,350 + 0,384 X1 + 0,384 X2 + 0,256 X3 + e$$

Pada persamaan nilai konstanta sebesar 2,350. Hal tersebut berarti jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi bernilai konstan, maka nilai kinerja sebesar 2,350. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,384 dan bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,384 dan bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja baik dan nyaman maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,256 dan bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.350	2.408		.976	.334
TOTAL_X1	.384	.121	.399	3.180	.003
TOTAL_X2	.384	.127	.363	3.016	.004
TOTAL_X3	.256	.076	.262	3.361	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

4. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4 berikut, hasil perhitungan uji F_{hitung} sebesar 61,238 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (*Signifikan Alpha Probability*). Diperoleh F_{tabel} dengan jumlah sampel 50 sebesar 2,57 yang berarti $F_{hitung} (61,238) > F_{tabel} (2,57)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Dibuktikan dengan kondisi apabila kompensasi yang didapatkan itu tinggi dan mempunyai lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta terdapat motivasi untuk terus bekerja dengan baik dan maksimal, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, begitupun sebaliknya. Berkaitan dengan teori atribusi dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, semakin besar tanggung jawab yang diberikan dengan jabatan yang tinggi maka besaran gaji yang diberikan akan tinggi pula. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dalam bekerja dengan keadaan nyaman dan aman dapat bekerja sepenuh hati yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya serta adanya hubungan baik dengan pimpinan dan sesama karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299,042	3	99,681	61,238	,000 ^b
Residual	74,878	46	1,628		
Total	373,920	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil R^2 menunjukkan sebesar 0,787 yang menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam menjelaskan terhadap kinerja sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian contohnya kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Tabel 5. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,800	,787	1,276

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

6. Uji t

Jika nilai probabilitas signifikan $>0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika probabilitas signifikan $<0,05$ maka hipotesis diterima.

C.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel kompensasi menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,180 $>$ t_{tabel} 2,0174, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 artinya $0,003 < 0,05$

sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Tjoe (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hasil signifikansi negatif, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dibuktikan dengan semakin tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berkaitan dengan teori atribusi menunjukkan bahwa atribusi terkait dengan keyakinan diri individu, dilihat dari faktor eksternal kompensasi merupakan pendorong kinerja, kinerja akan tinggi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari tepat waktunya kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar $3,016 > t_{tabel} 2,0174$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004$ artinya $0,004 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Dibuktikan dengan semakin baik motivasi yang ada dalam instansi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi terhadap karyawan maka karyawan akan merasa lebih terdorong semangat untuk bekerja sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut begitupun sebaliknya. Berkaitan dengan teori atribusi bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal karena dipengaruhi dari lingkungan sekitar. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan kondusif yang nantinya akan mempengaruhi suatu kinerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil uji t pada variabel motivasi menunjukkan t_{hitung} sebesar $3,361 > t_{tabel} 2,0174$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002$ artinya $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif signifikan

terhadap variabel kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan teori atribusi, kompensasi merupakan faktor internal karena muncul dari diri sendiri atau individu itu sendiri. Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan berhasil apabila diri individu juga tergugah untuk semangat bekerja. Motivasi yang baik akan memberikan gairah karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Semakin tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Tingginya motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang disampaikan peneliti diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah perlu memperhatikan lagi terkait kesesuaian tunjangan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, atau pemerintah

dapat memberikan penghargaan pada karyawan paling rajin, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi pimpinan Bappeda dan Diskominsta Kota Magelang sebaiknya terus meningkatkan motivasi bagi karyawan secara rutin. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan secara tepat waktu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Bagi karyawan/karyawati di instansi Bappeda dan Diskominsta Kota Magelang perlu meningkatkan kerja sama antar karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman karena akan berdampak pada kinerja masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Belintang Panen Raya Oku Timur. *Diploma Thesis*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I Gde A., & Utama, I Wayan M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Heliawan, Y. A. (2016). Analisis Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories dengan Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 16(2), 1-14. <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v16i02.17>
- Imroatus, S. & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Journal Publishing*, 3(1), 573–586. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203-218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>

- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 74-82.
- Pakihi, M. N. M. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315. <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinarti, Anggota Ikapi Jakarta.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.