

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN FASILITAS KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KANTOR DESA PEBENAAN

M. Akasah¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

*e-mail: akasah.muhammad20@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 28 11, 2023

Revised 28 12, 2023

Accepted 29 12, 2023

Keywords:

Leadership

Work

Facilities

Work Environment

Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 28 11, 2023

Direvisi 28 12, 2023

Diterima 29 12, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan

Fasilitas Kerja

Lingkungan Kerja

Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of compensation on job satisfaction, the influence of compensation on employee work facilities, and the influence of compensation on employee job satisfaction with work facilities as a mediator at Pebenaan Village Office. 33The population in this study consisted of 63 employees and officials of Pebenaan Village Office. The sampling technique used non-probability sampling method (non- random sample), namely the Saturated Sampling Technique, which involves the entire population as the sample. The statistical methods used were descriptive statistics for descriptive analysis and the Structural Equation Model (SEM) to test the research hypotheses using SmartPLS 4 software. The results of the study indicate a significant influence of compensation on job satisfaction among officials at Pebenaan Village Office, a significant influence of compensation on work facilities among officials at Pebenaan Village Office, no influence of work facilities on job satisfaction among officials at Pebenaan Village Office, and no influence of compensation on job satisfaction with work facilities as a mediating variable among officials at Pebenaan Village Office.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja pegawai dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan fasilitas kerja sebagai mediasi pada kantor Desa Pebenaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan aparatur Kantor Desa Pebenaan yang berjumlah sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk analisis deskriptif, dan menggunakan *Strutural Equational Model (SEM)* untuk menguji hipotesis penelitian dengan sotware SmartPLS 4. SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Pebenaan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap fasilitas kerja pada aparatur Kantor Desa Pebenaan, tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Pebenaan, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan fasilitas kerja sebagai variabel mediasi pada aparatur Kantor Desa Pebenaan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Perangkat desa merupakan salah satu unsur penggerak dalam Pemerintahan Desa sehingga harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Suatu organisasi, menurut Rivai (2014) Tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi adalah sangat penting Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya.

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan pegawai dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari agar organisasi bisa berjalan optimal. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk optimalisasi produktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan

Menurut Luthans dalam Sutanto (2014:123) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja dan rekan sekerja. kompensasi yang ditetapkan oleh organisasi merupakan salah satu sumber kepuasan bagi pegawai. Kompensasi yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Pegawai pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi

Selain fasilitas masih kurang, terkait kompensasi bahwa kesejahteraan kepala desa dan perangkat desa beberapa tahun ini sudah mulai diperhatikan oleh pemerintah daerah. Gaji perangkat desa telah dianggarkan melalui APB Desa yang bersumber dari alokasi dana desa (ADD). Besaran gaji yang diterima perangkat desa paling tinggi tercatat sebesar Rp2.224.420 atau 110 persen dari gaji pokok PNS golongan II A. Sementara itu, gaji perangkat desa paling sedikit sebesar Rp2.022.200 per bulan atau setara dengan 100

persen dari gaji pokok PNS. Perlu diingat, gaji perangkat desa bisa saja lebih tinggi dari besaran tersebut. Semua tergantung kebijakan daerah masing-masing.

Tidak hanya gaji pokok, perangkat desa juga menerima penghasilan lain yang berasal dari pengelolaan tanah desa. Hal itu telah diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2019 Pasal 100. "Penghasilan belanja desa sebagaimana dimaksud di luar pendapatan yang bersumber dari hasil pengelolaan tanah bengkok atau sebutan lain," bunyi Pasal 100 ayat (2). Walaupun sudah mengalami peningkatan adanya penghasilan tetap tersebut diduga dengan tunjangan yang besarnya dianggap belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh perangkat desa sehingga belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana kompensasi memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Fasilitas Kerja sebagai variabel mediasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja pegawai dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan fasilitas kerja sebagai mediasi pada kantor Desa Pebenaan.

2. TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Robbins (2013:78) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja. Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasibuan (2019:203) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator tertentu. Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Masud (2014) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi : 1). Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka. 2). Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan. 3). Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan rekan kerja mereka. 4). Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perlakuan yang diberikan atasan mereka

Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas

sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (Samsudin, 2019).

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Nitisemito (2020) bahwa jenis-jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri. (Handoko, 2020). Menurut Rivai (2014:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Nawawi (2015:315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Handoko (2020) tujuan pemberian Kompensasi antara lain Memperoleh Personalia *Qualified*, Mempertahankan Karyawan, menjamin keadilan, Menghargai Perilaku yang Diinginkan, Mengendalikan Biaya Biaya, Memenuhi Peraturan Legal. Jenis Kompensasi Handoko (2020) mengelompokkan Kompensasi ke dalam tiga jenis, yaitu *Direct Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, bonus, dan komisi. *Indirect Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk tunjangan atau asuransi. *Non Financial Rewards*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk jam kerja santai atau kantor yang mewah.

Berdasarkan penjelasan jenis Kompensasi di atas dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut: 1). Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. 2). Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan. 3). Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya. 4). Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan aparatur Kantor Desa Pebinaan yang berjumlah sebanyak 63 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang ada. Sampel merupakan semacam miniature dari populasinya. Dalam pengambilan sampel untuk sebuah penelitian dapat digunakan kuesioner, untuk memperoleh tanggapan yang masuk dalam sampel yang diteliti.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 63 orang.

Tabel 1: Indikator Penelitian dan Sub Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kompensasi (X)	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karean besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri. (Handoko, 2012)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Penghargaan (<i>Reward</i>)	Likert
2	Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama pegawai memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2012:193)	(1). Kepuasan terhadap gaji (2). Kepuasan dengan promosi (3). Kepuasan terhadap rekan kerja (4). Kepuasan terhadap <i>supervisor</i>	Likert
3	Fasilitas Kerja (Z)	pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan (Hasibuan, 2017:201)	(1).Komputer (2).Meja Kantor (3).Parkir (4).Bangunan	Likert

Sumber: data olahan penelitian

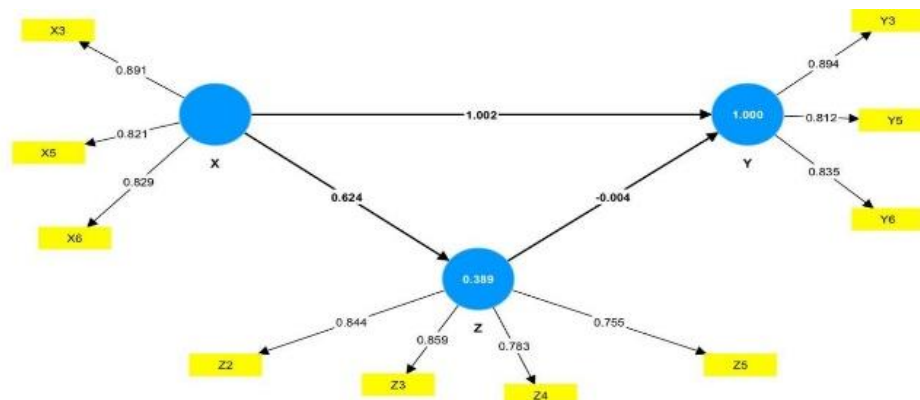
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a) Diagram Jalur

Diagram ini memperlihatkan bagaimana langkah-langkah sebuah proses saling terkait dan bagaimana informasi atau bahan bergerak dari satu langkah ke langkah lainnya.

Diagram 1



b) Evaluasi Model Pengukuran

Model penelitian ini terdiri dari tiga konstruk diantaranya kompensasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.60. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dengan Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Kompensasi (X)	X3	0.891	0.023	38.688
	X5	0.821	0.043	19.261
	X6	0.829	0.045	18.152
Kepuasan Kerja (Y)	Y3	0.894	0.022	39.900
	Y5	0.812	0.045	18.119
	Y6	0.835	0.042	19.982
Fasilitas Kerja (Z)	Z2	0.844	0.032	26.089
	Z3	0.859	0.047	18.447
	Z4	0.783	0.070	11.165
	Z5	0.755	0.053	14.142

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja bernilai lebih besar dari 0.60. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 3:

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan AVE

Variabel	AVE
Kompensasi	0.719
Kepuasan Kerja	0.719
Fasilitas Kerja	0.658

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja menghasilkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Perhitungan *Cross Correlation*

Indikator	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Fasilitas Kerja
X3	0.891	0.894	0.513
X5	0.821	0.812	0.609
X6	0.829	0.835	0.462
Y3	0.891	0.894	0.513
Y5	0.821	0.812	0.609
Y6	0.829	0.835	0.462
Z2	0.553	0.551	0.844
Z3	0.574	0.571	0.859
Z4	0.464	0.463	0.783
Z5	0.411	0.408	0.755

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel 4, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.70 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.60 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Perhitungan *Composite Reliability and Cronbach Alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kompensasi	0.805	0.803
Kepuasan Kerja	0.807	0.803
Fasilitas Kerja	0.842	0.827

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel kompensasi, kepuasan dan fasilitas kerja lebih besar dari 0.70. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel reliabel.

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel 6:

Tabel 6 Goodness of Fit Model

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	1.000
Fasilitas Kerja	0.389

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

R-square variabel kepuasan kerja bernilai 1,000 atau 100%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh kompensasi sebesar 100%. R-square variabel fasilitas kerja bernilai 0.389 atau 38.9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kompensasi pegawai mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui fasilitas kerja sebesar 38.9%, sedangkan sisanya sebesar 61.1 % yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c) Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis langsung adalah suatu metode untuk menguji hubungan antara dua variabel secara langsung, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari pengujian hipotesis langsung adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T- statistics $\geq$ T-tabel (1.998), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kompensasi	Kepuasan Kerja	1.000	0.000	4.952.803
Kompensasi	Fasilitas Kerja	0.624	0.081	7.671
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	-0.004	0.006	0.747

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4.952.803. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap fasilitas kerja adalah sebesar 7.671. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap fasilitas kerja.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.747. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics < 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

d) Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.998) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Pengujian Mediasi

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kompensasi	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	-0.003	0.004	0.730

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi fasilitas kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 0.730. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics (0.730) < T tabel (1.998). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa fasilitas kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja membangun hubungan mediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja diketahui tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi pada kantor Desa Pebinaan.

e) Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Kompensasi		Kepuasan Kerja	1.000	
Kompensasi		Fasilitas Kerja	0.624	
Kompensasi	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	-0.004	-0.003

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan data 1 : } Z = 0.624 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* kompensasi terhadap fasilitas kerja sebesar 0.624 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diperoleh sangat berhubungan searah dan positif dalam meningkatkan hasil kerja serta membawa dampak terhadap organisasi.

Persamaan data 2 : $Y = 1.000 X - 0.004 Z$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

- a) Koefisien *direct effect* kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1.000 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja aparatur desa dalam mengoptimalkan pekerjaan.
- b) Koefisien *direct effect* fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0.004 menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh baik secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum membawa dampak berarti kepada kepuasan kerja pegawai pada kantor Desa Pebenaan. Peningkatan fasilitas kerja tidak membawa hubungan yang searah kepada kepuasan kerja.
- c) Koefisien *indirect effect* pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui fasilitas kerja diperoleh angka sebesar -0.003 menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui fasilitas kerja menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti fasilitas kerja belum mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

f) Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 10 Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Kompensasi	Kepuasan Kerja	1.000
Kompensasi	Fasilitas Kerja	0.624
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	-0.004

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan fasilitas kerja sebagai variabel mediasi adalah variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai coefficient sebesar 1.000. Dengan demikian variabel kompensasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap seluruh variabel penelitian ini.

PEMBAHASAN

a) Terdapat Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Desa Pebenaan

Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4.952.803. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics >1.998. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dewi suryani harahap, Hazmanan Khair (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Elfi Azhar, Deissy Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiarcargo-Medan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja yakni Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti gaji yang kompetitif, tunjangan yang layak, dan kesempatan pengembangan karir yang baik dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

b) Terdapat Pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja pegawai pada kantor Desa Pebenaan

Pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap fasilitas kerja adalah sebesar 7.671. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.998 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap fasilitas kerja.

Jika dibandingkan hasil penelitian serupa berkaitan dengan variabel kompensasi dan fasilitas kerja maka dapat dijelaskan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Prawira (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja. Pegawai yang menerima kompensasi yang memadai cenderung memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi. Mereka mungkin mengharapkan fasilitas yang memenuhi standar yang tinggi dan mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja.

c) Tidak terdapat Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Desa Pebenaan

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.747. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics < 1.998 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Alim Murtani (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan

Hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Fasilitas yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan bagi karyawan. Fasilitas seperti ruang kerja yang bersih dan tertata rapi, peralatan yang modern dan berfungsi dengan baik, serta teknologi yang memadai dapat membantu pegawai menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa diberi dukungan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

d) Tidak terdapat Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan fasilitas kerja sebagai mediasi pada kantor Desa Pebenaan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi fasilitas kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 0.730. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics (0.730) $< T$ tabel (1.998). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa fasilitas kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja membangun hubungan mediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja diketahui tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi pada kantor Desa Pebenaan.

Sebagai perbandingan dari hasil penelitian ini yaitu beberapa hasil penelitian yang hampir serupa dengan variabel penelitian yang digunakan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen Jufrizen (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara

variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Kompensasi yang memadai dapat memberikan rasa penghargaan dan keadilan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi mereka sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan karyawan dengan kondisi kerja yang optimal, yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Fasilitas yang nyaman, modern, dan mendukung dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan efisien untuk bekerja. Baik kompensasi maupun fasilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang adil dan memadai memberikan rasa penghargaan dan keadilan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Fasilitas Kerja Sebagai Mediasi Pada Kantor Desa Pebinaan Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4.952.803. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.998 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap fasilitas kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kompensasi terhadap fasilitas kerja adalah sebesar 7.671. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.998 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap fasilitas kerja.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.747. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics < 1.998 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi fasilitas kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 0.730. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics (0.730) $< T$ tabel (1.998). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa fasilitas kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja membangun hubungan mediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja diketahui tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi pada kantor Desa Pebinaan.

- Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Pebinaan.
- Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap fasilitas kerja pada aparatur Kantor Desa Pebinaan.
- Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Pebinaan.

Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan fasilitas kerja sebagai variabel mediasi pada aparatur Kantor Desa Pebinaan.

REFERENSI

- [1] Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [2] Amirullah, Widayat. (2002). Metode Penelitian Pemasaran. Malang: CV. Cahaya Press

- [3] Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] Basuki dan Susilowati. (2015). Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Bintoro dan Darayanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1 Yogyakarta: Gava Media
- [7] Budiyono. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Skripsi. Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- [8] Cintia. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN bandung. *Jurnal Sositelknologi* Vol.15 No.1 April 2016.
- [9] Cooper, dkk. (1995). *Tourism, Principles and Practice*. Third Edition Harlow: Prentice Hall.
- [10] Doni Bachtiar. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- [11] Dwi Septianto. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang. Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro.
- [12] Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [13] Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- [14] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- [17] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- [19] Hersey. P dan K. Blanchard. (2010). Manajemen Perilaku Organisasi (Terjemahan oleh Agus Dharma). Erlangga.
- [20] Husaini Usman. (2006). Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- [21] Indah Listyani. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri. *JMK, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016*: 56-64
- [22] Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [23] Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [24] Jogiyanto, Hartono. (2015). Analisis & Desain. Yogyakarta: Andi Offset.
- [25] Kadarusman, D. (2012). Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan. Jakarta: Raih Asa Sukses
- [26] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- [27] Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal ekonomi* Vol5, No 1.
- [28] Lupiyoadi, Handani. (2016). Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- [29] Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- [30] Mesra Candra Pratama. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja perangkat pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Lampung Bandar Lampung
- [31] Muhammad Wahyu Pratomo. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

- perangkat Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- [32] Mullins, dkk. (2015). *Marketing Management A Strategic Decision Making Approach*, 8th Edition. Mc Grow: Hill International Edition
- [33] Nitisemito, Alex S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara
- [34] Nunnally, J. (1967). *Psychometric Theory*. McGraw Hill: New York
- [35] Prahiawan. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap*
- [36] Ragil Permanasari. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- [37] Rivai Veithzal dan Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [38] Robbin Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [39] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey. Pearson Education
- [40] Sarwoto. (2011). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- [41] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- [42] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT Redika Aditama
- [43] Sihombing, Kennedy Samuel. (2014). *Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Financial statement Fraud: Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- [44] Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [45] Sofjan Assauri. (2014). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [46] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- [47] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [48] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [49] Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media
- [50] Umberto Sihombing. (2014). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.
- [51] Veithzal Rivai, Zainal S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi Ke-7. Depok: PT Raja Grafindo
- [52] Veithzal Rivai. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [53] Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.