

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TATAPAAAN

Jelyta Devina Winier, Sri Purwaningsih Siswanto, Rommy J.R. Mottoh

Prodi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Tondano
e-mail: jelytadevina@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, mengevaluasi, dan menarik kesimpulan tentang bagaimana Upah dan Disiplin Kerja mempengaruhi produktivitas Aparatur Desa di Kabupaten Tatapaaan. Dalam penelitian ini, kami menganggap semua 35 warga Kecamatan Tatapaaan, Kabupaten Minahasa Selatan menjadi bagian dari populasi, dan setiap warga Aparatur Desa menjadi bagian dari sampel. Karena jumlah peralatan di dusun terbatas (beberapa dari 100 individu), penelitian ini diklasifikasikan sebagai studi populasi (Rahayu, 2005: 67). Penelitian ini akan menggunakan strategi penelitian deskriptif berorientasi kuantitatif. Hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara Kinerja dan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ditemukan (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Astract: *The purpose of this research is to describe, evaluate, and draw conclusions on how Pay and Work Discipline affect the productivity of Village Apparatus in the Tatapaaan District. In this research, we consider all 35 residents of Tatapaaan District, South Minahasa Regency to be part of the population, and each resident of the Village Apparatus to be part of the sample. Because there is a finite amount of equipment in the hamlet (few than 100 individuals), this research is classified as a population study (Rahayu, 2005: 67). This study will use a quantitatively-oriented descriptive research strategy. A favorable and statistically significant relationship between Performance and both Compensation (X1) and Work Discipline (X2) was discovered (Y).*

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

Pendahuluan

Mana perubahan yang cepat adalah norma sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan transportasi. Sebagai cabang pemerintahan, Kantor Desa juga harus terus mencari metode untuk meningkatkan dan memodernisasi layanan. Oleh karena itu, Kantor Desa harus memiliki harapan dan rencana yang lebih realistis untuk masa depan. Ketika membuat keputusan, pembuat kebijakan secara konsisten mempertimbangkan berbagai taktik yang bertujuan untuk membawa hasil yang diinginkan. Strategi sistem kompensasi unit pemerintah merupakan kebijakan strategis yang penting. Entitas pemerintah sebaiknya mempertimbangkan pendekatan ini, terutama jika itu mengarah pada peningkatan efisiensi infrastruktur dusun. Unit pemerintah dapat meningkatkan efisiensi perangkat desa dengan mengadopsi rencana sistem remunerasi yang sesuai.

Peningkatan kompensasi untuk meningkatkan fungsi peralatan desa masih menjadi penghalang, dan ini menjadi perhatian di Kecamatan Tatapaaan. Juga tidak mampu membayar gaji yang besar kepada para pemimpin desanya. Ini mempengaruhi kompensasi yang ditawarkan, beberapa di antaranya cukup sementara yang lain tidak.

Kinerja peralatan di Distrik Tatapaaan tidak terlalu tinggi, dan salah satu masalah mendasar dalam mencoba memperbaikinya adalah kurangnya disiplin yang kuat di tempat kerja (kemalasan di pihak peralatan desa saat bekerja, datang terlambat, pulang lebih awal karena berbagai alasan). Tidak adanya undang-undang yang ketat untuk membentuk disiplin Aparatur Desa adalah penyebab rendahnya tingkat disiplin kerja. Pemotongan gaji dapat menyebabkan penurunan disiplin di tempat kerja.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tatapaaan" Tujuan Adapun tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tatapaaan.

2. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tatapaan.
3. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tatapaan.

Metode

Penelitian ini akan menggunakan strategi penelitian deskriptif berorientasi kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah penyelidikan metodis dari interkoneksi antara berbagai fenomena fisik dan sosial. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan deskripsi faktual, metodis, dan akurat tentang suatu gejala, peristiwa, atau kejadian. Sejauh mungkin, penulis makalah ini menghindari pilih kasih saat menggambarkan peristiwa-peristiwa penting.

Variabel Penelitian

A. Identifikasi Variabel

1) Variabel bebas (independen variabel).

Istilah "variabel independen" mengacu pada variabel yang tidak secara langsung mempengaruhi hasil penelitian (Sugiyono, 2007: 89). Kompensasi (X1) dan disiplin di tempat kerja (Y1) adalah variabel independen penelitian (X2).

2) Variabel terikat (dependen variabel).

Dalam statistika, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel independen (Sugiyono, 2007: 90). Kinerja karyawan adalah fokus dari analisis ini (Y).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X1)

Karyawan berhak atas tunjangan dan layanan moneter dan non-moneter sebagai bagian dari kontrak kerja mereka (Simamora, 2004: 442).

2. Disiplin Kerja (X2)

Ketaatan (compliance) terhadap norma perilaku dan prosedur yang ditetapkan di tempat kerja adalah definisi disiplin di tempat kerja.

3. Kinerja (Y)

Kinerja didefinisikan, seperti yang dinyatakan oleh Greenberg (Sinungan, 2001: 12), sebagai rasio output terhadap input selama jangka waktu tertentu.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, kami menganggap semua 35 warga Kecamatan Tatapaan, Kabupaten Minahasa Selatan menjadi bagian dari populasi, dan setiap warga Aparatur Desa menjadi bagian dari sampel. Karena ukuran sampel penuh infrastruktur desa (beberapa dari seratus orang) digunakan untuk penelitian ini, maka diklasifikasikan sebagai studi populasi (Rahayu, 2005: 67).

Teknik Pengumpulan data Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dievaluasi berdasarkan reliabilitas dan validitasnya (Imam Ghozali, 2011). Pendekatan ini melibatkan menemukan hubungan antara skor keseluruhan seseorang dan kinerja mereka pada item tanya jawab tertentu. Memeriksa angka koefisien korelasi (rxy) pada item korelasi, yang menggambarkan hubungan antara skor pertanyaan dan skor keseluruhan, merupakan penilaian validitas menggunakan pendekatan korelasi. Ada sebanyak 35 peserta dalam kumpulan kuesioner eksperimental.

Uji Realibilitas

Kepercayaan suatu alat ukur ditentukan oleh indeks reliabilitasnya (Rahayu, 2005: 273). Metode Cronbach Alpha digunakan untuk memeriksa keandalan kuesioner, dengan 35 responden berfungsi sebagai ukuran sampel penelitian. Jika nilai ralpha lebih dari 0,60, instrumen penelitian dapat diandalkan. Paket statistik SPSS digunakan untuk mengetahui kehandalan alat ukur penelitian ini. Persamaan berikut dapat digunakan untuk mendapatkan koefisien Cronbach Alpha: (Santoso, 2005: 269).

Hasil dan Pembahasan

Uji asumsi klasik

Uji t (t-test)

Untuk mengukur sejauh mana dampak variabel independen pada variabel dependen, peneliti menggunakan uji t. Untuk menentukan dampak relatif dari Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Perikatan, variabel dependen (Kinerja).

Mencari t tabel :

- Jumlah responden (n) = 35 Orang
- Jumlah variabel bebas (k) = 2
- Tarif signifikansi $\alpha = 5\%$
- Degree of freedom (df) = $n - k - 1 = 35 - 1 - 1 = 33$
- t tabel = 2.03452

Hipotesis :

- a. Ho : Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (Y).
- b. Ha : Ha diterima dan Ho ditolak artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- i. Bila statistik t hitung < t tabel, maka terletak pada H0 ditolak
- ii. Bila statistik t hitung > t tabel, maka terletak pada Ha diterima

Tabel 1. Tabel T-Test

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.703	1.787		2.198	.044		
	KOMPENSASI	.356	.158	.365	2.253	.031	.905	1.105
	DISIPLIN	.197	.138	.231	2.327	.183	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah (Output SPSS Ver. 25)

Uji F (f-test)

Jika Anda ingin tahu seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen, Anda dapat melakukan tes yang disebut uji F.

Mencari t tabel:

- a. Jumlah responden (n) = 35 orang
- b. Jumlah variabel bebas (k) = 2
- c. Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$
- d. $Df1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $Df2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 33$
- e. F tabel = 4,139

Hipotesis:

- Ho : Ho diterima (Ha ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y).
- Ha : Ha diterima (Ho ditolak) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{table}$
- Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{table}$

Tabel 2. Tabel F-Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.946	2	6.473	5.025	.013 ^b
	Residual	41.225	32	1.288		
	Total	54.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Sumber : Data Primer yang diolah (Output SPSS[®] Ver. 25)

R2 (Koefisien Determinasi)

Tujuan penghitungan koefisien determinasi adalah untuk menilai sejauh mana faktor-faktor independen menjelaskan pola yang diamati pada variabel dependen. Temuan ini merupakan hasil analisis yang dilakukan dalam SPSS versi 25.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.191	1.135	2.063

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah (Output SPSS[®] Ver. 25)

Nilai 0,191 untuk besaran R2 yang disesuaikan ditunjukkan oleh SPSS di atas model ringkasan, menunjukkan bahwa variasi dalam variabel dependen (Kinerja) dapat dijelaskan oleh varians dalam dua variabel independen (Kompensasi dan Disiplin). Sisanya 80,9% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor di luar model variabel yang tidak diselidiki (100 - 19,1% = 80,9%).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kompensasi terhadap Kinerja (X1)

Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara Kompensasi dan Kinerja. Hal ini bermanfaat untuk dilakukan karena memberikan bukti nyata bahwa remunerasi yang ditawarkan kepada pemerintah desa dalam bentuk gaji, tunjangan, dan fasilitas yang kuat meningkatkan kinerja petugas.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja (X2)

Disiplin kerja terbukti memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas perangkat Desa dapat ditingkatkan dengan langkah-langkah seperti ketepatan waktu, mengikuti aturan, dan layanan sesuai dengan prosedur operasi standar.

Kesimpulan dan Saran

1. Semakin tinggi pengaruh Kompensasi maka meningkatkan Kinerja perangkat desa pada kecamatan Tatapaan. Pengaruh Kompensasi yang baik dalam dunia kerja sebagai imbalan yang diberikan kepada aparat desa akan kinerja yang sudah ia lakukan, sebagaimana kompensasi juga menjadi salah satu pertimbangan aparat desa sebelum memutuskan bekerja dalam pemerintahan.
2. Semakin tinggi Disiplin Kerja perangkat Desa maka Kinerja Instansi pemerintah akan semakin baik. Disiplin Kerja perangkat desa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat mendukung pembangunan khususnya di Kecamatan Tatapaan.
3. Semakin tinggi kompensasi yang di berikan terhadap aparat desa dan disiplin yang di berikan semakin tinggi, maka kinerja pemerintahan kecamatan Tatapaan akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti menyarankan:

1. Disarankan kepada Pemerintah Kecamatan Tatapaan agar dapat meningkatkan Kompensasi terhadap aparat desa agar kinerja yang baik dapat di tingkatkan, pemberian kompensasi dapat diberikan dengan menerapkan beberapa alternatif seperti memberikan insentif bagi aparat yang berdasarkan evaluasi penilaian kerjanya baik.
2. Disarankan kepada Pemerintah Kecamatan Tatapaan agar dapat mempertahankan disiplin kerja aparat yang saat ini sudah baik, bahkan jika memungkinkan perlu untuk tingkatkan lagi dengan menerapkan beberapa indikator disiplin kerja seperti bertingkah laku yang baik dalam melaksanakan pekerjaan
3. Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu acuan sumber data. Dan disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian diluar variabel yang diteliti seperti kemandirian, kualitas kerja, dan kerjasama tim.

Daftar Pustaka

- Davis, Keith. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharmawan, Y. I. M. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis, Universitas Udayana, Denpasar.
- Djamaludin, Ancok, D,. 2006. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Moekijat. 1997. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Moekijat. 1999. Manajer Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Persada. Riyanto, J. 1986. Kinerja dan Tenaga Kerja. Jakarta: SIUP.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 1997. Kamus Istilah Kepegawaian. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- Saydam, Gouzali. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan V. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara. Sinungan, Muchdarsyah. 2001. Kinerja Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara. Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Kinerja Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukamto. 1995. Manajemen Produksi Replasi. Yogyakarta : BPFE UGM
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.