

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

Ardiawati

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa
ardiawati7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang; keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; dan kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: kompensasi, keadilan prosedural, komunikasi, dan disiplin kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, procedural justice, and communication on the work discipline of village officials in Sadang District. The sampling method used is a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, namely a sampling technique using the entire population to be used as a sample. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test the validity, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression test. The test in the t-test shows that compensation has a significant effect on the work discipline of village officials in Sadang District; procedural justice has a significant effect on work discipline; communication has a significant effect on work discipline; and compensation, procedural justice, and communication simultaneously have significant effect on work discipline.

Keywords: compensation, procedural justice, communication, and work discipline.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari organisasi tempat ia bekerja. Demikian pula pada suatu instansi khususnya pemerintahan desa. Pemerintahan desa sebagai fasilitas pelayanan masyarakat dituntut untuk dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam melayani masyarakat. Apa lagi di era *new normal* saat ini, pelayanan masyarakat harus tetap berjalan sebagaimana mestinya walaupun terdapat berbagai kendala yang tentu saja menghambat proses pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan desa yang baik menjadi sebuah misi yang harus ada pada pemerintahan desa, sehingga sebagai suatu instansi yang menjalankan pelayanan terhadap masyarakat pemerintahan desa dituntut untuk tetap konsisten dalam menjalankan misi yang telah ditetapkan.

Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat

berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

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 sebagai penunjang pelayanan kepada masyarakat diharuskan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat Desa, perangkat desa juga merupakan pelaksana tugas kepala desa yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Pada umumnya, perangkat desa di Kecamatan Sadang terdiri atas beberapa fungsi dan tugas pokoknya masing-

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

masing. Agar penyelenggaraan urusan pemerintahan desa dapat berjalan sesuai prosedur dan tata kelolanya, maka tanggung jawab perangkat daerah diperlukan serta mampu bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah yang diberikan masyarakat kepadanya. Artinya, kedisiplinan menjadi aspek krusial yang harus ada pada setiap individu di dalam organisasi. Perangkat desa harus bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab dalam melayani kebutuhan masyarakat secara optimal.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sependapat dengan Hasibuan (2002) yang menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin baik pula efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma (Hasibuan, 2017). Menurut Hasibuan (2013) seorang perangkat desa dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku perangkat desa yang berasal dari kesadaran atau relaannya dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan pemerintahan desa. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para perangkat desa selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi.

Kedisiplinan kerja pada perangkat desa khususnya perangkat desa di Kecamatan Sadang merupakan aspek yang harus ada pada setiap individu. Tercapainya disiplin waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang sesuai target seperti laporan LPJ Keuangan mengindikasikan telah terciptanya sikap disiplin pada perangkat desa di Kecamatan Sadang. Selain itu, adanya perubahan pada sistem absensi dengan menggunakan teknologi *fingerprnt* serta dilakukannya apel pagi merupakan bukti upaya organisasi dalam menciptakan kedisiplinan kerja. Berdasarkan wawancara, pegawai akan diberikan sanksi jika terlambat berupa potongan gaji. Sistem sanksi memang perlu dilakukan dalam suatu organisasi, sehingga akan menciptakan pegawai yang disiplin dalam bekerja.

Indikasi adanya tingkat disiplin kerja yang baik pada perangkat desa di Kecamatan Sadang tentu menjadi suatu fenomena yang menarik dibahas mengingat pada masa *new normal* saat ini, kedisiplinan pegawai menjadi permasalahan tersendiri diberbagai organisasi. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi

kedisiplinan, salah satunya adalah kompensasi. Akmal (2007) berpendapat bahwa dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Elfiswandi (2020); Husain (2020) dan Djubaeni *et al.*, (2017) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja.

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk merangsang sikap positif pegawai berupa disiplin kerja. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan.

Sebelumnya dalam PP 47/2015 sendiri disebutkan bahwa besaran upah perangkat desa adalah sebesar 50 persen dari gaji yang diterima kepala desa. Dimana besaran gaji kepala desa masing-masing daerah khususnya di wilayah Kebumen berbeda sesuai keputusan Bupati, dan semua gaji tersebut berasal dari Alokasi Dana Desa (ADD) yang dialokasikan APBD Kabupaten. Namun, saat ini pemberian kompensasi telah diatur oleh pemerintah dan setara dengan gaji PNS golongan IIa. Pemberian kompensasi perangkat desa di Kecamatan Sadang telah sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa Penghasilan tetap diberikan kepada Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya dianggarkan dalam APBDesa yang bersumber dari ADD (Anggaran Dana Desa). Besaran penghasilan tetap Perangkat desa lainnya paling sedikit Rp.2.022.000,00 setara 100% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a. Peraturan Bupati Kebumen No. 61 tahun 2019 pasal 9, perangkat desa juga menerima berbagai tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Disebutkan pula dalam pasal 13 dan 14, perangkat desa di Kebumen mendapatkan penerimaan lain yang sah seperti honor pengelolaan keuangan desa, honor pelaksana kegiatan, honor rapat atau sidang dan lain sebagainya.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya keadilan secara prosedural di dalam organisasi. Keadilan prosedural menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk tampil di tingkat disiplin yang lebih tinggi ketika mereka menganggap bahwa keadilan prosedural dirasakan dalam membuat keputusan tentang hasil distribusi (Lelenggu, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Lelenggu (2015); Sinulingga (2021); dan Sanya (2016) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keseimbangan yang diciptakan berupa keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Ketidakadilan terjadi apabila apa yang karyawan dapatkan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, dan apa yang karyawan lakukan tidak mendapat hasil sepadan dengan apa yang karyawan lain lakukan dengan tugas dan pekerjaan yang sama yang telah perusahaan berikan.

Equity teory (teori keadilan) menjelaskan bahwa keadilan prosedural menunjuk pada persepsi karyawan mengenai kewajaran dan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam bentuk pendidikan, latihan, pengalaman, dengan penghargaan yang mereka terima (Handoko, 2003: 267). Dengan demikian, karyawan akan cenderung meminta balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Seperti diketahui bahwa setiap perangkat desa memiliki tugas masing-masing sesuai Permendagri 84/2016 tentang SOTK Pemerintah Desa. Setiap perangkat desa sudah memiliki tupoksi mereka yang juga telah dijelaskan dalam peraturan pemerintah, sehingga dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok masing-masing dari perangkat desa. Adanya pembagian kerja perangkat desa yang sesuai dengan tupoksi masing-masing juga mengindikasikan bahwa Kepala Desa sebagai pemimpin bersikap adil kepada setiap perangkat desanya. Artinya, Kepala Desa tidak membedakan perangkat desa yang satu dengan yang lainnya secara prosedur atau aturan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara, prosedur dari pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa di Kecamatan Sadang sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017. Hal ini demi memastikan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa dilakukan secara teruji dan terukur bukan atas perasaan suka dan tidak suka kepada orang tertentu. Berdasarkan Permendagri tersebut diatur perangkat desa berhenti karena meninggal dunia, permintaan sendiri, atau diberhentikan.

Selain hal tersebut, komunikasi erat kaitannya dengan disiplin kerja. Gitosudarmo & Mulyono (2004:203) mengatakan bahwa komunikasi yang efektif dan komunikatif berperan penting dalam mempengaruhi disiplin seluruh komponen dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena komunikasi merupakan alat bagi manajer untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, fungsi kepemimpinan, dan fungsi pengendalian. Komunikasi juga merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer disetiap harinya dan memakan waktu yang paling banyak dari waktu kerja yang tersedia. Penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Nugraemi (2019); Nata (2018); dan Purwata (2020)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling pengertian dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana dengan adanya komunikasi diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, bertanggung jawab atas kewajiban yang harus dilaksanakan serta adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sependapat dengan Wiryanto (2017), komunikasi organisasi merupakan sebuah proses penyampaian dan penerimaan pesan dalam sebuah organisasi tertentu. Wiryanto (2017), komunikasi organisasi merupakan sebuah proses penyampaian dan penerimaan pesan dalam sebuah organisasi tertentu. Dalam organisasi kerja, komunikasi merupakan hal yang cukup mendominasi aktivitas organisasi. Komunikasi merupakan piranti vital dalam proses transformasi berbagai peran yang secara sinergis diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan dan kontak antar berbagai peran dilangsungkan melalui proses komunikasi.

Proses komunikasi yang terjadi di pemerintahan desa di Kecamatan Sadang terjalin dengan baik di masa *new normal* saat ini, baik dengan sesama perangkat desa maupun dengan kepala desa. Di dalam lingkungan pemerintah desa, komunikasi berlangsung dengan baik walaupun pada era *new normal* saat ini perlu adanya pembatasan-pembatasan dalam melakukan komunikasi. Walaupun demikian, komunikasi yang berlangsung antar sesama perangkat desa maupun kepala desa menjadi lebih efektif di masa *new normal* dengan adanya komunikasi *virtual*. Sesama perangkat desa mampu memperlihatkan kordinasi dan kerja sama yang baik merupakan suatu indikasi dari adanya komunikasi yang efektif dan berkesinambungan di dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan observasi, sesama perangkat desa mencerminkan hubungan yang harmonis. Adanya hubungan yang demikian tentu didasari dari adanya komunikasi yang baik antar pribadi di dalam organisasi. Selain itu, dalam penyampaian informasi dan kordinasi yang dilakukan kepala desa dengan perangkat desa selain dilakukan secara tatap muka kerap kali dilakukan secara *virtual* seperti menggunakan telepon, *zoom meeting*, whatsapp, ataupun media lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Keadilan Prosedural, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang”**.

Rumusan Masalah

Besarnya harapan masyarakat atas terwujudnya pelayanan prima dari perangkat desa menyiratkan makna bahwa pegawai pemerintahan harus memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, khususnya perangkat desa di Kecamatan Sadang dimana Kecamatan Sadang merupakan daerah yang notabennya

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

sebagai daerah pinggiran di Kabupaten Kebumen. Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan perangkat desa, kompensasi yang sesuai, adanya keadilan secara prosedural, serta adanya komunikasi secara kontinyu baik sesama perangkat desa maupun dengan kepala desa merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi agar perangkat desa memiliki disiplin kerja yang baik dan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Sebagai penjabaran dalam rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang?
4. Apakah kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang?

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Simamora (2004:746) dalam Sari (2013) yaitu:

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibatasi pada indikator menurut Simamora (2015), yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3. Keadilan Prosedural

Menurut Simpson & Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Keadilan prosedural pada

penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Colquitt (2012), yaitu:

- a. *Consistency Rule*.
- b. *The Bias Suppression Rule*.
- c. *The Correctability Rule*.
- d. *The Representativeness Rule*.
- e. *The Ethicality Rule*.

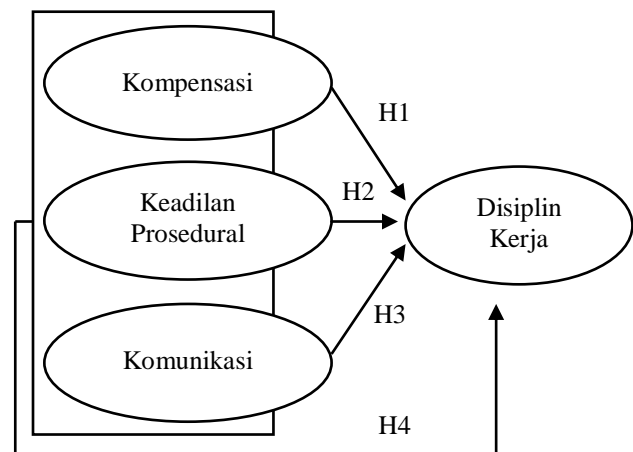
4. Komunikasi

Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (Mulyana, 2010: 62). Komunikasi pada penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Mangkunegara (2000) yaitu :

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi
- b. Intensitas komunikasi
- c. Efektivitas komunikasi
- d. Perubahan sikap

Model Empiris

Berikut moodel empiris dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
- H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
- H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
- H4 : Kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

METODE

Obyek dan Subyek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, keadilan prosedural, komunikasi dan disiplin kerja dan subjek dari penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sadang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Sadang yang berjumlah 89 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua perangkat desa se-Kecamatan Sadang yang berjumlah 89 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan data

Data yang ada dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau kualitatif digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuisisioner, misal jumlah responden, usia, jenis kelamin, status perkawinan, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisis deskriptif dimaksud untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun yang diperoleh melalui analisis deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyajiannya dalam bentuk tabel biasa maupun deskripsi frekuensi.

2. Analisis Statistik

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil dari jawaban kuesioner sebagai alat bantu analisis berasal dari sampel sebanyak 89 orang sebagai responden. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi yaitu *SPSS for Windows* versi 24.0. Analisis yang ada pada penelitian ini meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Analisis statistik ini menggunakan data dari kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 89 responden pada perangkat desa di Kecamatan Sadang. Data perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden sebelum diolah. Kuesioner dinyatakan valid

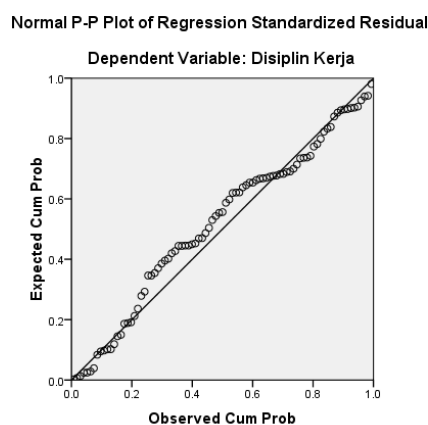
apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan *rtabel* dengan uji *person corelation*, dengan jumlah 89 responden dengan taraf signifikansi 100%. Penelitian ini merupakan pengujian dua arah (*two tailed*) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian dua arah merupakan pengujian terhadap suatu hipotesis yang belum diketahui arahnya. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom *r hitung* hasilnya lebih besar dari nilai *r tabel* (0,2084) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka semua butir variabel kompensasi, keadilan prosedural, komunikasi dan disiplin kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Kriteria pengujian uji reliabilitas jika *Alpha Cronbach* > 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel. Jika *Alpha Cronbach* < 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

2. Uji Multikolinieritas

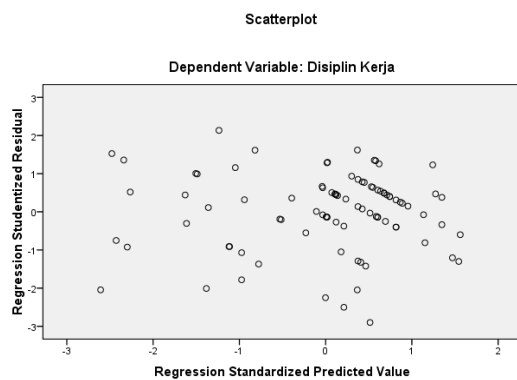
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 Kompensasi	0,528	1,894	Bebas Multikol
Keadilan	0,636	1,572	Bebas Mutikol
Prosedural			
Komunikasi	0,544	1,837	Bebas Multikol

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas, dengan variabel bebas yaitu kompensasi, keadilan procedural, dan komunikasi mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2022

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.796	1.297		1.385	.170
Kompensasi	.334	.090	.349	3.696	.000
Keadilan					
Prosedural	.210	.082	.220	2.559	.012
Komunikasi	.364	.100	.337	3.618	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-10 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,796 + 0,334X_1 + 0,210X_2 + 0,364X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

a. Konstanta (a) = 1,796

Nilai Konstanta atau nilai tetap adalah nilai variabel dependent (disiplin kerja) yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (kompensasi, keadilan procedural, dan komunikasi), maka nilai dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 1,796.

b. Variabel Independen

1) Koefisien variabel kompensasi (b_1) = 0,334

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,334 artinya setiap penambahan sebesar satu satuan pada variabel kompensasi (X_1), maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

2) Koefisien variabel keadilan procedural (b_2) = 0,210

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,210 artinya setiap penambahan sebesar satu satuan pada variabel keadilan procedural (X_2), maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,210 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Koefisien variabel komunikasi (b_3) = 0,364

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,364 artinya setiap penambahan sebesar satu satuan pada variabel komunikasi (X_3), maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial t

Tabel 3. Uji Parsial t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.796	1.297	(Constant)	1.796	1.297
Kompensasi	.334	.090	Kompensasi	.334	.090
Keadilan			Keadilan		
Prosedural	.210	.082	Prosedural	.210	.082
Komunikasi	.364	.100	Komunikasi	.364	.100

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2022

a. Hubungan kompensasi dan disiplin kerja

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,696 > 1,987$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H1 diterima.

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

- b. Hubungan keadilan prosedural dan disiplin kerja
 Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel keadilan prosedural (X2) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,559 > 1,987$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H2 diterima.
- c. Hubungan komunikasi dan disiplin kerja
 Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel komunikasi (X3) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,618 > 1,987$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H3 diterima.

variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $3,696 > t_{tabel}$ sebesar $1,987$, maka H1 diterima. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Penentuan upah yang diberikan kepada perangkat desa serta insentif, adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada perangkat desa, serta adanya fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan dari perangkat desa merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Elfiswandi (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja. Husain (2020) juga melakukan penelitian terkait kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Djubaeni et al., (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terbukti bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,559 > t_{tabel}$ sebesar $1,987$, dan besarnya pengaruh keadilan prosedural terhadap disiplin kerja sebesar $0,012 < 0,005$, sehingga H2 diterima. Artinya, keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan prosedural maka semakin tinggi pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Hak dari perangkat desa yang diperlakukan sama dalam satu prosedur, tidak adanya bias antara kepentingan individu dan doktrin yang memihak, prosedur organisasi yang adil dan mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin muncul, organisasi melibatkan semua pihak secara adil, serta prosedur yang adil sesuai dengan standar etika dan moral merupakan indikasi adanya keadilan prosedural di dalam

2. Uji Simultan F

Tabel 4. Uji Simultan F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	256.761	3	85.587	42.367	.000 ^a
Residual	171.711	85	2.020		
Total	428.472	88			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keadilan Prosedural, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $42,367$ dengan nilai signifikan $0,000$, karena nilai F_{hitung} sebesar $42,367 > F_{tabel}$ $2,71$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H4 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.585	1.42131

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keadilan Prosedural, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai $Adjusted R^2$ sebesar $0,585$ artinya sebesar $58,5\%$ variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi, sedangkan sisanya $41,5\%$ dapat dijelaskan oleh

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

organisasi. Apa bila hal-hal tersebut terpenuhi maka akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lelenggu (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara keadilan prosedural terhadap disiplin kerja. Artinya, keadilan prosedural dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Sinulingga (2021) juga membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Selain itu, penelitian yang dilakukan Sanya (2016) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 3,618 $>$ t_{tabel} sebesar 1,987. Besarnya pengaruh harga terhadap keadilan prosedural sebesar 0,001 $<$ 0,05 artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H3 diterima. Hal ini menyatakan bahwa adanya komunikasi yang baik dan berkesinambungan dapat meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Adanya kemudahan dari perangkat desa dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi yang lancar, komunikasi yang efektif, serta adanya perubahan sikap dari adanya komunikasi yang terjadi merupakan indikasi adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi. Adanya komunikasi yang baik serta berkesinambungan dapat mempengaruhi disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Nugraemi (2019) dan Nata (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian oleh Purwata (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Keadilan Prosedural, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42,367 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar 42,367 $>$ F_{tabel} 2,71 dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H4 diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai pengaruh kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi terhadap terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, pada 89 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga pengujian hipotesis pertama (H1) diterima, artinya semakin baik kompensasi yang diterima perangkat desa, maka semakin tinggi pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
2. Berdasarkan hasil penelitian keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga pengujian hipotesis ke dua (H2) diterima, artinya semakin baik keadilan prosedural, maka semakin tinggi disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
3. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga pengujian hipotesis ke tiga (H3) diterima, artinya komunikasi yang baik dan berkesinambungan dapat meningkatkan disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel kompensasi, keadilan prosedural, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga H4 diterima.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Pemberian kompensasi telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2019, sehingga pemerintah sebagai pihak yang berwenang harus bijak dalam memberikan kompensasi bagi perangkat desa. Pemerintah melalui pemerintahan desa perlu memonitor apakah kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi perangkat desa, terutama dalam disiplin kerja dicerminkan oleh perangkat desa. Kebijakan seperti pemotongan gaji apabila perangkat desa indisipliner dalam bekerja juga perlu dilakukan, sehingga dengan adanya *punishment*, perangkat desa akan terdorong untuk lebih disiplin. Selain itu, pemberian tunjangan perlu untuk dikaji lebih lanjut apakah telah sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh masing-masing perangkat desa.
2. Berdasarkan hasil penelitian keadilan prosedural berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik keadilan prosedural maka semakin baik pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Tidak dilibatkannya perangkat desa dalam membahas suatu ketentuan yang diputuskan secara sepihak untuk mereka merupakan perilaku yang bertentangan dengan UU Tentang Pemerintah Daerah, sehingga hal ini perlu dihindari. Perangkat desa memiliki hak-hak yang diperlakukan sama. Oleh karena itu, untuk

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

menciptakan keadilan perangkat desa haruslah diperlakukan sama pada suatu prosedur yang diterapkan dan tidak memihak. Selain itu, dalam suatu prosedur khususnya *punishment* perlu untuk ditinjau apakah setiap perangkat desa diperlakukan sama. Dengan adanya prosedur yang adil bagi setiap perangkat desa akan meningkatkan kepercayaan dan disiplin kerja perangkat desa.

3. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa semakin baik komunikasi, maka semakin baik pula disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang. Perangkat desa dalam memperoleh informasi dan intensitas komunikasi khususnya pada era *new normal* saat ini tentu akan sedikit mengalami kesulitan karena adanya pembatasan-pembatasan, sehingga organisasi perlu mengupayakan agar perangkat desa mudah dalam memperoleh informasi. Menanggapi hal ini, komunikasi *virtual* menjadi lebih efektif disaat ini, khususnya dalam penyampaian informasi dan koordinasi perangkat desa, sehingga komunikasi antar sesama perangkat desa maupun dengan kepala desa akan tetap berjalan dengan baik, karena pada dasarnya komunikasi yang efektif merupakan upaya dalam meningkatkan kerja sama dari perangkat desa.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Djubaeni et al., (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sanya (2016) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Sadang, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwata (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Mohd dan H. Elfiswandi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*. Vol. 1 No. 2.

Akmal, 2007. *Pemeriksaan Intern (Internal Audit)*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Indeks, kelompok Gramedia.

Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*. Vol 16, No 1 (2018).

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Budiarto, Y dan Wardani, R.P. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X).

Chi, Nai-Wen, & Han, Tzu-Shian. 2008. Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81, 691–711.

Deddy, Mulyana. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.

Djubaini, Farisa; Kawet, Lotje dan Dotulong, Lucky. 2017. Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2.

Efendy, Onong Uchana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.

Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2004. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020
- Indriyo, Gitosudarmo dan Agus, Mulyono. 2004. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Istikomah dan Nugraemi, Ulvita. 2019. Effect Of Leadership Style, Organizational Culture, Communication And Job Satisfaction Of Employees Work Discipline. *SSRN*.
- Liliweri, Alo. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju: Bandung.
- Lelenggu, Jotta Sakerengan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 6 No. 2.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, Meily & Santosa, T. Elisabeth Cintya. 2012. Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif sebagai Prediktor *Employee Engagement*. *Jurnal Manajemen*. Vol.12 (1).
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mulyana, Deddy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Nata, Lili Erliyani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sdn 013 Balikpapan Selatan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* 1 (04), 447-457 | vol: | issue : | 2019Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. 1993. *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Pareke, Fahrudin Js. 2002. Persepsi Keadilan Organisasional dalam Penilaian. Kinerja. *Jurnal Bisnis Ekonomi*. Vol. 9, No. 2, p. 183-199.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwata, I Dewa Gede Agus. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Cv. Tri Tunggal Sejahtera. *Reporsitory Universitas Ngurah Rai*.
- Rivai, Veitzal . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai & Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Penerbit. Erlangga.
- Sanya, Ogunsakin. 2016. *Etichal Problem and Procedural Justice in the Management of Staff Discipline in Nigerian University System*. NIITH Vol. 2 No. 1.
- Sari, Aida Rahmita. 2013. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinulingga, Elia Regina BR. 2021. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT PDAM Tirtandi Cabang Diski. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Vol 1 (01)*, 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Pengaruh kompensasi, Keadilan Prosedural dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian.
- Simpson, P.A, & Kaminski, M. 2007. Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing. *Employ Respons Rights Journal*. 19: 57-72.
- Soejanto, Agoes. 2005. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT. Rineka.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G.R. 2010. The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129-142.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiryanto. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.