

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

Tugiyono

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Mastugiyono88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin dan Loyalitas terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan teknik *probability sampling* dan metode yang digunakan adalah Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini mengambil sampel 149 responden dari jumlah total populasi 236 orang perangkat desa di kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa, disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa, loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variable bebasnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Kata kunci: *Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Kinerja Perangkat Desa*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, discipline and loyalty on the performance of village officials in Adimulyo district. The data of study is originaled from 149 respondent of 239 pupulation village apparatur in adimulyo district by using a questionnaire (propbability sampling technical and sample random sampling methode). The hypothesis is tested by using multiple regression analysis techniques, t test, f test and coefficient of determination. The result of this study shows that compensation discipline and loyalty work on the performance of the village apparatus in Adimulyo sub district silmultane us test also proves that all independent variable have a significant effect on the performance of the village apparatus in adimulyo district.

Keywords: *Compensation, Discipline and Performance Loyalty Village apparatus*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan 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. Penyelenggara pemerintahan di desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa, dimana kepala desa merupakan pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Pengaturan pemerintahan desa ini diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Adanya kebijakan yang dikeluarkan pemerintah daerah berupa Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat desa, diharapkan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Dimana pada Bab 6 disebutkan bahwa perangkat desa

berkewajiban membantu Kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya; Perangkat desa harus bersikap netral, bertindak adil dan tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; Perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum, melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme. Apabila Perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan akan dilaksanakan pemberhentian perangkat desa.

Adanya kebijakan di atas diharapkan mampu mendorong para perangkat desa untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana kinerja itu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci. Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich (1994) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kecamatan Adimulyo merupakan wilayah di Kabupaten Kebumen yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Wilayah di Kecamatan Adimulyo terdiri dari 23 desa, dari 23 desa ada 2 desa yang tidak mempunyai tanah kas desa atau disebut bengkok sehingga perangkat desa tersebut tidak mendapat upah hanya di beri upah iuran warga dari hasil bila panen di sebut janggolan. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berkualitas Kecamatan Adimulyo perlu memperhatikan pengelolaan pemerintahan desa dan proses manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan pemerintahan desa di Kecamatan Adimulyo dengan adanya perhatian dari pemerintah yaitu di tetapkan peraturan tentang penghasilan tetap/Upah perangkat desa dengan sebutan siltap dalam kedisiplinan pekerjaan ada peningkatan serta penghasilan yang di tambah dengan garapan tanah bengkok yang semula sebagai gaji sekarang diperuntukan menjadi tunjangan sehingga perangkat desa dari 23 desa di wilayah Kecamatan Adimulyo semua dapat menerima siltap. Dengan diterimanya siltap menjadikan dorongan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan kewajiban sebagai perangkat desa lebih bertanggung jawab dalam melayani masyarakat baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja.

Kinerja perangkat desa selama 3 (tiga) tahun dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 dalam menyampaikan laporan tentang tugas penarikan pajak bumi dan bangunan (PBB) dari 23 (dua puluh tiga) desa ada peningkatan dalam dalam capaian kerja bila target terpenuhi perangkat desa mendapat intensif dari Dinas Pendapatan Daerah. Dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo dengan adanya perhatian dari pemerintah yaitu berupa kompensasi sehingga dalam menjalankan tugasnya lebih baik dari pada tahun sebelum demikian menurut penulis hasil kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo sudah baik tetapi belum maksimal dalam capaian kinerjanya.

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja perangkat desa, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja. Menurut Lutfitasari (2014) kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi dapat berupa upah, gaji, penghasilan tetap (siltap), tunjangan, dan insentif yang diberikan kepada pekerja. Dengan adanya kompensasi ini maka organisasi mampu mendorong motivasi dan gairah

kerja karyawan, sehingga karyawan secara tidak langsung terpengaruh untuk meningkatkan kinerjanya dan disiplin serta rasa tanggungjawab dalam di berikan tugas dan wewangnya sebagai karyawan sehingga perusahaan memperoleh keuntungan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Sukirno (2012:351) mengatakan “dalam teori ekonomi upah merupakan pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa fisik maupun mental yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja oleh para pengusaha.

Penghasilan perangkat desa sebelumnya adalah di beri penghasilan dengan upah garapan sawah sesuai dengan kemampuan desa masing masing. Dasar Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Penghasilan Perangkat desa, di peroleh 30 % dari jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBdes) maka penghasilan perangkat desa di berikan dengan cara tunai dengan demikian perangkat desa di wilayah Kecamatan Adimulyo sangat menyambut gembira dengan undang-undang tentang desa, Wilayah Kecamatan Adimulyo ada 2 desa yang tidak mempunyai tanah bengkok atau garapan untuk gaji perangkat desa. Dengan adanya undang undang desa tersebut maka semua perangkat desa di wilayah Kecamatan Adimulyo dapat merasakan gaji yang diberikan secara tunai, gaji perangkat desa yang diperoleh dari pemerintah dari perhitungan Alokasi Dana Desa dengan maksimal 60 % dari jumlah yang di terima desa dan pada saat ini masih yang diterima belum mencapai standar UMK (Upah Minimum Kabupaten)

Dengan diberikanya siltap kepada perangkat desa maka perangkat desa merasakan haknya dalam bekerja sehingga perangkat desa juga memberikan kewajibannya yaitu dalam bekerja melayani masyarakat juga banyak sekali peningkatan dengan cara mematuhi aturan aturan yang ada contohnya jam kerja dalam melayani masyarakat dan laporan hasil pekerjaan dari pemerintah desa ke kecamatan baik dan sesuai target yang di tentukan. Keberadaan siltap mendorong pemerintah dalam memotivasi kerja perangkat desa, sehingga perangkat desa akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan kinerjanya mencapai tujuan yang menjadi fisi dan misi.

Disiplin adalah persepsi pegawai pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang memiliki olehnya dalam bekerja tanpa ada pelanggaran – pelanggaran yang merugikan dirinya sendiri, orang lain dan lingkungan. Selain kehadiran tepat waktu, disiplin kerja juga memperhatikan efektifitas waktu yang digunakan untuk bekerja, kepatuhan terhadap peraturan yang ada, dan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

berusaha memperbaiki, dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Siagian (2001) disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:129), disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang ditetapkan. dalam sehari hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja.

Peraturan Bupati Kebumen Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen Bab III pasal 5 mengatur jam kerja efektif diantaranya hari senin – kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari jumat pukul 07.00-11.00 WIB. Pada saat ini dalam pelayanan di kantor desa sudah dimenjalankan aturan jam kerja sesuai peraturan yang ada di Kabupaten Kebumen sehingga pekerjaan yang berakitan dengan administrasi laporan dari desa ke kantor kecamatan mulai menurun tingkat keterlambatannya walaupun belum sepenuhnya aturan itu di laksanakan oleh seorang perangkat desa setidaknya dalam pelayanan di kantor desa awal pagi mulai pukul 08.00 WIB sudah bukak dengan cara di piket kantor dan pulang kerja pukul 15.00 WIB dengan demikian sudah berubah dari sebelumnya. Dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja maka waktu yang ada didalam jam kerja dapat digunakan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang di sudah di tentukan maupun tugas lain yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan melaksanakan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis perangkat desa dapat menunjukan kinerja dengan baik dan berani ditunjukan pada masyarakat di sebabkan karena perangkat desa di berikan gaji sehingga merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian disiplin kerja pada suatu sikap perangkat desa menghormati, menghargai patuh dan taat pada aturan-aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan.

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Setiap Organisasi pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Tommydkk (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang

bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan nonfisik seperti pikiran dan perhatian. Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Pekerjaan menjadi perangkat desa mempunyai kebanggaan tersendiri di karenakan dalam masyarakat termasuk orang yang terpilih dan mengemban amanat masyarakat sehingga dengan menjadi perangkat desa siap setiap saat apabila masyarakat memerlukan bantuan baik kepentingan pribadi maupun sosial, kepentingan pribadi contohnya apabila pekerjaan yang berkaitan laporan dengan kecamatan belum selesai dan waktu yang di tentukan tinggal sedikit maka perangkat desa melakukan pekerjaan di luar jam kerja (waktu malam hari) untuk menjaga nama baik desanya, dan bila salah satu masyarakat mempunyai hajatan, di lingkungan terkena musibah, kecelakaan atau kematian atau kepentingan umum yang ada di lingkungan bilamana masyarakat mengadakan peringatan hari hari besar atau kegiatan sosial yang lain perangkat desa siap melakukan hal tersebut tanpa ada tambahan pengasilan dari pekerjaan tersebut.

Atas kepercayaan masyarakat dan pimpinan meberikan tanggungjawab penuh terhadap perangkat desa sehingga perangkat mempunyai percaya diri dan memahami pekerjaan perangkat desa serta merasa bagian dari masyarakat desa serta keluarga pemerintah desa yang mempunyai peran menjaga dan membangun serta membawa nama baik desa di kalangan umum dengan demikian loyalitas yang di berikan oleh perangkat desa sangat berpengaruh kepada kinerja pemerintahan desa. Loyalitas perangkat desa bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada pemerintah dan masyarakat serta desanya. Saat ini loyalitas perangkat desa bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai perangkat desa yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik untuk desanya.

Sebuah instansi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia dan berhadapan langsung masyarakat yang meliputi Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas. Apabila proses manajemen sumber daya manusia tersebut dapat berjalan dengan baik maka instansi akan berjalan seiring dengan visi, misi dan sasaran dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja, pengasilan tetap dan loyalitas perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

Perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Menurut Hunt, Schermerhorn dan Osborn (1991) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Menurut Mahmudi (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor personal (Individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c. Faktor *team*, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2001), adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

- c. Standar dan biaya hidup pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

- d. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

- e. Permintaan dan persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

- f. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk melatih suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok agar dapat lebih baik dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Martoyo (2007) disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan tersebut termasuk absensi,

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

lambat masuk serta cepat pulang pegawai. Menurut Siswanto (2001) Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

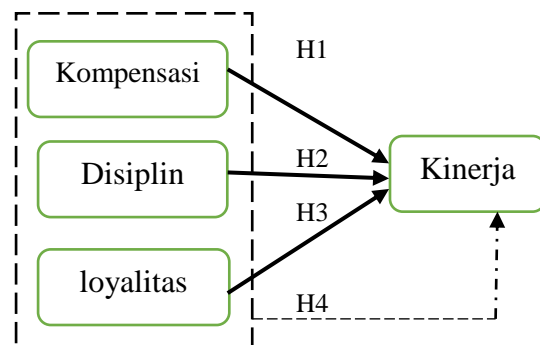
Loyalitas

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan nonfisik seperti pikiran dan

perhatian. Organisasi atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karya-wannya kepada perusahaannya. Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh organisasi untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Runtu (2014) Menyatakan bahwa penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi. Untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar "sumberdaya" sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi Runtu (2014) Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka.



Hipotesis Penelitian

- H₁:** Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
- H₂:** Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
- H₃:** Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
- H₄:** Kompensasi, disiplin, dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Subjek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

Adimulyo Kabupaten Kebumen sejumlah 236 (dua ratus tiga puluh enam) orang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Pada penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja perangkat desa. Menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu menurut Fadel (2009):

- 1) Pemahaman atas tupoksi.
- 2) Inovasi.
- 3) Kecepatan kerja.
- 4) Keakuratan kerja.
- 5) Kerjasama.

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu menurut Simamora (2004):

- 1) Upah dan gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.

Disiplin

Disiplin adalah persepsi pegawai pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang memiliki olehnya dalam bekerja tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya sendiri, orang lain dan lingkungan. Ada beberapa factor disiplin kerja menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan.
2. Efektif dalam bekerja.
3. Tindakan korektif.
4. Kehadiran tepat waktu.
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Loyalitas

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar "sumberdaya" sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi Runtu (2014). Loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi

selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Soegandhi *dkk* (2013)menitik beratkan pada:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Kemampuan untuk kerjasama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan dalam pekerjaan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik perangkatdesa di wilayah KecamatanAdimulyo. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sejumlah 236 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberi peluang/kesempatan yang sama pada setiap anggota sampel. maka jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{236}{1 + 236x(0.05)^2}$$

$$n = \frac{236}{1.575}$$

$$n = 148,43 \text{ dibulatkan menjadi } 149$$

Teknik Analisis Data

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas.), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{PBV} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Disiplin
- X₃ = Loyaitas
- b₁ = Koefesien variabel X₁
- b₂ = Koefesien variabel X₂
- b₃ = Koefesien variabel X₃
- e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Adimulyo merupakan salah satu dari 26 kecamatan di kabupaten Kebumen, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Kecamatan Adimulyo berjarak 17 Km berkendara dari pusat kabupaten Kebumen melalui kota Karanganyar dan 12 Km melalui Sruweng-Adikarto. Luas wilayahnya 63,43 km², dan jumlah penduduknya 34.377 jiwa, kecamatan Adimulyo terdiri atas 23 desa, 81 RW, dan 227 RT. Pusat pemerintahan kecamatan Adimulyo berada di desa Kemujan.

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 149 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah: laki-laki sejumlah 129 orang atau 87% dan responden perempuan sejumlah 19 orang atau 13 % dari total 149 responden. Responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 1%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 5%. Responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 11%. Responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 21%. Responden dengan usia 40-45 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 17%. Responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 16%. Responden dengan usia 51-55 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 13%. Responden dengan usia 55-60 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 14%. Responden dengan pendidikan SD sebanyak 4 orang atau sebesar 3%. Responden dengan pendidikan SMP sebanyak 21 orang atau sebesar 14%. Responden dengan pendidikan SMA sebanyak 119 orang atau sebesar 80%. Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 1%. Respdnen dengan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 2 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sutrisno (2004) uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen

guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Tabel 1
Uji Validitas Kompensasi

butir	r hitung	r table	Sig	ket
X1.1	0,816	0,1609	0,000	Valid
X1.2	0,874	0,1609	0,000	Valid
X1.3	0,752	0,1609	0,000	Valid
X1.4	0,736	0,1609	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1609) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Disipilin

Butir	r hitung	r table	Sig	ket
X2.1	0,780	0,1609	0,000	Valid
X2.2	0,786	0,1609	0,000	Valid
X2.3	0,602	0,1609	0,000	Valid
X2.4	0,830	0,1609	0,000	Valid
X2.5	0,526	0,1609	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1609) dengan nilai signifikansi 0,000<0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel disiplin dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Loyalitas

butir	r hitung	r table	Sig	ket
X3.1	0,681	0,1609	0,000	Valid
X3.2	0,608	0,1609	0,000	Valid
X3.3	0,803	0,1609	0,000	Valid
X3.4	0,734	0,1609	0,000	Valid
X3.5	0,715	0,1609	0,000	Valid
X3.6	0,612	0,1609	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa r hitung yang yang di peroleh dari butir pertanyaan X₃ secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,1609) dengan nilai

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

Berdasarkan gambar IV-2 di atas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model memenuhi asumsi normalitas.

variabel bebas (kompensasi, disiplin dan loyalitas) dengan variabel terikat (kinerja perangkat desa) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 7
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	3.345	.845	
Kompensasi (X1)	.226	.056	.290
Disiplin (X2)	.343	.063	.404
Loyalitas X3	.241	.053	.258

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 3,345 + 0,226X_1 + 0,343X_2 + 0,241X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,345 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari kompensasi, disiplin dan loyalitas maka variabel kinerja perangkat desa mempunyai nilai 3,345.
2. 0,226 artinya variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa (Y). Setiap peningkatan satu pada variabel kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen sebesar 0,226.
3. 0,343 artinya variabel disiplin (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa (Y). setiap peningkatan satu pada variabel disiplin kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen sebesar 0,343.
4. 0,241 artinya variabel loyalitas (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa (Y). Setiap peningkatan satu pada variabel loyalitas akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen sebesar 0,24.

Uji t Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara

Tabel 8
Uji t parsial

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	3.345	.845	3.958	.000
Kompensasi (X1)	.226	.056	3.998	.000
Disiplin (X2)	.343	.063	5.469	.000
Loyalitas (X3)	.241	.053	4.520	.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,998 > t_{tabel}$ sebesar $1,97635$, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.
2. Variabel Disiplin Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,469 > t_{tabel}$ sebesar $1,97635$, dengan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.
3. Variabel Loyalitas Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,520 > t_{tabel}$ sebesar $1,97635$, dengan tingkat signifikansi untuk variabel loyalitas (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan loyalitas mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Uji F

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	99.698	100.227	.000 ^a
Residual	145	.995		
Total	148			

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji *output* uji F dapat dilihat nilai F hitung 100,227 > nilai F tabel 3,06, dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Koefesien Determinasi

Hasil Uji R Square analisis program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 10
Uji Koefesien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.821 ^a	.675	.668

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*² sebesar 0,668 artinya 66,8% variabel kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin dan loyalitas, sedangkan sisanya sebesar (100%-66,8%) atau 33,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi (X1)

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Perangkat desa di kecamatan Adimulyo kondisi saat ini sudah menerima gaji yang disebut siltap (penghasilan tetap) anggaran gaji tersebut diberikan pemerintah dari anggaran alokasi dana desa (ADD) sedangkan tunjangan yang di terima oleh perangkat desa adalah berupa garapan sawah (Bengkok) yang sebelumnya bengkok

tersebut di peruntukan gaji perangkat desa sehingga saat ini bengkok tersebut melekat pada masing masing perangkat desa menurut jabatannya. Tugas lain yang diberikan oleh pemerintah adalah membantu penarikan pajak bumi dan bangunan bila dalam melayani masyarakat untuk membayar pajak tersebut dapat menyetorkan uang pajak sebelum jatuh tempo maka perangkat desa akan mendapat hadiah dan juga di berikan intesif dan perangkat desa sekarang sudah di jamin dalam keselamatan kerjanya juga kesehatannya (mendapatkan BPJS), bahwa kompensasi yang di terima oleh perangkat desa sudah sesuai menurut Simamora (2004). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Lilik Khoiriyah (2009) dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta” dengan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan dengan hasil positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Disiplin (X2)

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Perangkat desa sekarang sudah mentaati Peraturan Bupati Kebumen Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen Bab III pasal 5 mengatur jam kerja efektif diantaranya hari senin –kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan hari jumat pukul 07.00-11.00 WIB sehingga pekerjaan pekerjaan yang di bebaskan ke perangkat desa dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang di tentukan diantaranya pembuatan Peraturan Desa Tentang Anggaran Pendapatan Desa (APBDes) dan penarikan uang pajak bumi dan bangunan dapat di selesaikan. Pelayanan pada masyarakat juga menjadi semakin baik karena jam kerja sampai pukul 16.00 WIB. Perangkat desa dalam bertugas berpedoman aturan pemerintah dan tidak melanggarnya sudah sesuai menurut Martoyo (2007). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Elvi Lastariani (2014) dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota Pada SATLANTAS POLRESTA Pekanbaru” dengan hasil disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Loyalitas (X3)

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa loyalitas ber-pengaruh terhadap kinerja. Perangkat desa pada saat ini mem-punyai beban kerja berat, dengan semangat dan rasa tanggungjawab sebagai abdi negara mereka sering bekerja di luar jam kerja tanpa uang lembur diantaranya pada saat diminta data oleh atasan, perintah oleh atasan menyampaikan program pemerintah kepada masyarakat dilaksanakan malam hari atau hari minggu dan tuntutan laporan kegiatan desa ke kecamatan yang harus tepat waktu sehingga apapun yang dilakukan oleh perangkat desa dengan kerjasama yang baik serta

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

berbagi tugas semua itu untuk membela nama baik desanya semata tanpa memperhitungkan apapun agar dapat diselesaikan sesuai perintah dan batas waktu yang sudah di tentukan, apa yang dilakukan oleh perangkat desa sudah sesuai menurut Soegandhi *dkk* (2013). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sonia (2014) dengan judul “Loyalitas Karyawan Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sun Star Motor Cabang Negara” dengan hasil menyatakan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah terkumpul dan dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik dan besar kompensasi yang diberikan kepada perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.
2. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik disiplin akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.
3. Secara parsial loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen. Artinya semakin banyak perangkat desa yang loyal, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.
4. Secara simultan kompensasi, disiplin dan loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Saran

Bagi perangkat desa hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi acuan mengenai kinerja perangkat desa dapat ditingkatkan dapat memperhatikan variabel kompensasi, disiplin, dan loyalitas.

Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian dan menambahkan responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Sandy. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penertbit Gava Media.

Andrews, Jane and Helen Higson. 2007. *Education, Employment, and Graduate Employability*. United States of America: Aston Centre for Research, Aston University.

Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, gery. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemah. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Djaman Satori. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Elvi Lastariani. 2014. “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota Pada SATLANTAS POLRESTA Pekanbaru”

Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

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

Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

_____. 2006. *Manajemen Sumbert Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lilik Khoiriyah. 2009. “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta”

Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.

Moehariato, 2012. Badan Pertanahan Nasional. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindi Persada.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.

Peraturan Daerah Kebumen Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat desa. Kebumen, Kepala Bagian Hukum Setda Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

- Peraturan Bupati Kebumen Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.*
- Putri, Ratry Rasno. 2012. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk Kantor Pusat. Skripsi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik. Depok.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT elex Media Komputerindo.
- Siagian, P. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Tika H, Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama, Pt. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Usman, Mohammad Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.