

**Faiz Hashol Haq**

S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

e-mail: Faizhaq150@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kapasitas terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survey, dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Subjek dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Puring dengan jumlah populasinya 244 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 71 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling* dan dilanjutkan menggunakan *propositional area random sampling*. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H1 ditolak, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H2 diterima, variabel kapasitas berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H3 diterima. Secara simultan atau bersama-sama variabel independen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3) pengaruh signifikan terhadap variabel dependen efektivitas kerja (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: efektivitas kerja, Perangkat Desa, Pemerintahan Desa.

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and capacity on the effectiveness of the work of the Village Apparatus in organizing Village Government in the District of Puring. This research uses quantitative research methods with the type of survey research, by conducting interviews and distributing questionnaires. The subject in this study was the village apparatus in the Puring District area with a population of 244 people and the sample used was 71 respondents. The sampling technique used is probability sampling with simple random sampling and continued using proportional area random sampling. This study uses a validity test, a reliability test, a classic assumption test, a multiple linear regression analysis test, and a hypothesis test.*

*The results of this study indicate that partially the compensation variable has no effect on the work effectiveness variable and H1 hypothesis is rejected, the work discipline variable has a significant effect on the work effectiveness variable and H2 hypothesis is accepted, the capacity variable has a significant effect on the work effectiveness variable and the H3 hypothesis is accepted. Simultaneously or together the independent variables namely compensation (X1), work discipline (X2) and capacity (X3) significant influence on the dependent variable work effectiveness (Y) and hypothesis H4 in this study can be accepted.*

**Keywords:** *work effectiveness, Village Officials, Village Government.*

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menyatakan bahwa kelurahan atau Desa memiliki hak asal-usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 menyatakan Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam konteks struktur organisasi Pemerintah Desa dikelola oleh Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai

unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Dengan kata lain sistem Pemerintahan Desa dikelola oleh Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Pemerintahan Desa di Kecamatan Puring merupakan salah satu unsur pemerintahan yang berada di Kabupaten Kebumen. Kecamatan Puring memiliki 23 Desa dengan jumlah luas wilayah 62.04 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk kurang lebih 53.273 jiwa, yang mana dalam masing-masing Desa dipimpin oleh Kepala Desa yang dibantu oleh beberapa Perangkat Desa, tetapi jumlah Perangkat Desa di setiap Desa di kecamatan Puring memiliki jumlah yang berbeda-beda. Perkembangan peraturan pemerintahan saat ini telah mengalami banyak perubahan demi menunjang tugas serta fungsi dalam menyelenggarakan Pemerintahan Desa. Hal tersebut

merubah paradigma dan cara penyelenggaraan Pemerintahan Desa dalam menyesuaikan peraturan-peraturan yang menjadi pedomannya. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 menyatakan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa berdasarkan asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, kearifan local, keberagaman, dan partisipatif.

Pemerintahan Desa yang baik dapat dilihat dari seberapa efektif Perangkat Desa dalam bekerja. Tangkilisan (2005) mengartikan efektivitas kerja dalam organisasi menyangkut dua aspek, yaitu tujuan organisasi dan pelaksanaan fungsi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap Pemerintahan Desa di wilayah kecamatan Puring memiliki tujuan yang berbeda-beda, tetapi semua Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring memiliki pedoman yang sama dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pedoman tersebut tertuang pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Penerapan tersebut, baru bisa diterapkan oleh Pemerintahan Desa di Kecamatan Puring pada awal tahun 2019 dan sampai saat ini belum sepenuhnya bisa terlaksana. Bagan struktur organisasi Pemerintahan Desa sudah sesuai, tetapi jumlah kuota Perangkat Desa untuk mengisi jabatan tersebut masih belum sepenuhnya terpenuhi. Pemerintahan Desa di Kecamatan Puring yang sudah sesuai dengan Permendagri No. 84 Tahun 2015 terdapat 8 Desa 35 % dan terdapat 15 desa atau 65% dari keseluruhan Pemerintahan Desa di Kecamatan Puring yang belum atau tidak sesuai Permendagri No. 84 Tahun 2015. Hal tersebut diketahui dari Kekosongan jabatan, jumlah Perangkat Desa dan perubahan fungsi staf

Efektivitas kerja Pemerintahan Desa akan berjalan baik, jika Perangkat Desa disetiap desanya mendapatkan kesejahteraan yang baik, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Terdapat 20 Desa yang rata-rata penghasilan perangkatnya masih dibawah UMR kabupaten Kebumen. Faktor lain kompensasi Perangkat Desa dapat dilihat dari pemberian uang perjalanan dinas dan tanah bekok atau iuran hasil panen dari warga yang dapat memberikan tambahan pendapatan, sehingga dapat mensejahterakan kehidupan mereka sendiri. Fakta lainnya yaitu Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring mendapatkan kenaikan penghasilan seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2019.

Faktor lain dalam meningkatkan efektivitas kerja Perangkat Desa dapat dilakukan melalui disiplin kerja. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi Perangkat Desa tanpa ditunjang dengan disiplin kerja maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik, bahkan mungkin gagal. Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Sama pengertiannya Hasibuan (2008) yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawannya, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Pada tahun 2019 Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Puring tidak ada kasus dimana Perangkat Desa diberhentikan, tetapi dalam wawancara dan observasi yang dilakukan terdapat fakta bahwa masih banyak perangkat Desa di Kecamatan Puring yang tidak terlalu peduli dan tidak menggunakan dengan sistem absensi yang dimiliki Pemerintahan Desa. Para Perangkat Desa masih banyak yang tidak mengisi daftar hadir yang ada dikantor Pemerintahan Desa pada setiap harinya. Hal tersebut terjadi dikarenakan tidak adanya himbauan dari Pemerintah Kecamatan Puring dalam menyetorkan daftar presensi perangkat Desa. Data absensi sangat diperlukan dalam penilaian kerja Perangkat Desa, karena data tersebut bisa untuk melihat seberapa aktif perangkat desa menjalankan tugas dan fungsinya.

Faktor lain efektivitas kerja Perangkat Desa bisa juga dilihat dari kapasitas perangkatnya. Kapasitas Perangkat Desa bisa mempengaruhi efektivitas dalam penyelenggaraan Pemerintah yang baik (good governance). Hal lain diungkapkan oleh Soeprapto (2006) yang menyatakan bahwa, "Pengembangan kapasitas pada dasarnya merupakan parameter strategi bagi terwujudnya good governance". Menurut Unted Nation Development Programme (UNDP) dalam Solehat (2017) menyatakan kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu dan organisasi atau unit-unit organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Pernyataan tersebut jika dikaitkan dengan kapasitas perangkat berarti Pemerintahan Desa harus memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan unit jabatan masing-masing.

Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Puring masih terdapat Perangkat Desa dengan lulusan SD berjumlah 11 orang atau 4,2 % dan SMP dengan jumlah 50 orang atau 18,7%. Perangkat Desa dengan lulusan SD dan SMP memiliki umur dengan rata-rata lebih dari 50 tahun yang berarti akan masuk masa pensiun. Pada wawancara dan pemahaman data pada Pemerintah Desa yang dilakukan, ada Pemerintahan Desa di Kecamatan Puring yang memiliki 2 rangkap tugas jabatan.

Adanya masalah yang terjadi pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kapasitas Perangkat Desa Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Wilayah Kecamatan Puring".

Berdasarkan masalah yang telah penulis paparkan, maka penulis mempertanyakan apa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring?

3. Apakah Kapasitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring?
4. Apakah kompensasi, Disiplin Kerja dan Kapasitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring?

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigma penelitian ini, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.  
 H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.  
 H3: Kapasitas diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.  
 H4: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kapasitas Perangkat secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survey, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Obyek dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pada Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring yang diduga dipengaruhi kompensasi, disiplin kerja dan kapasitas perangkat.

Posulasi penelitian ini adalah Perangkat Desa dengan jumlah 244 orang, dengan teknik sampel adalah *Probability Sampling* yaitu *Simpel Random Sampling* dan penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* dilanjutkan dengan rumus *propotional area random sampling*, sehingga jumlah sampelnya menjadi 71 responden. Data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan datanya yaitu kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Alat pengukuran analisisnya menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 25*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dalam penelitian ini yaitu hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis adalah sebagai berikut.

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai Sig.	Batas Sig.	Ket.
Y1_1	0,726	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_2	0,836	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_3	0,758	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_4	0,860	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_5	0,851	0,2335	0,000	0,05	Valid

Y1_6	0,698	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_7	0,666	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_8	0,826	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_9	0,774	0,2335	0,000	0,05	Valid
Y1_10	0,728	0,2335	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa variabel efektivitas kerja (Y) yang berisi 10 (sepuluh) butir item pernyataan, seluruh butir item pernyataan mulai dari Y1\_1 sampai dengan Y1\_10 dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansinya lebih kecil (<) dari batas signifikansi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai Sig.	Batas Sig.	Ket.
X1_1	0,655	0,2335	0,000	0,05	Valid
X1_2	0,714	0,2335	0,000	0,05	Valid
X1_3	0,775	0,2335	0,000	0,05	Valid
X1_4	0,849	0,2335	0,000	0,05	Valid
X1_5	0,804	0,2335	0,000	0,05	Valid
X1_6	0,732	0,2335	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X1) yang berisi 6 (enam) butir, seluruh butir mulai dari X1\_1 sampai dengan X1\_6 dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansinya lebih kecil (<) dari batas signifikansi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai Sig.	Batas Sig.	Ket.
X2_1	0,669	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_2	0,566	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_3	0,748	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_4	0,687	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_5	0,638	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_6	0,510	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_7	0,551	0,2335	0,000	0,05	Valid
X2_8	0,626	0,2335	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) yang berisi 8 (delapan) butir pernyataan, seluruh butir mulai dari X2\_1 sampai dengan X2\_8 dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansinya lebih kecil (<) dari batas signifikansi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kapasitas

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai Sig.	Batas Sig.	Ket.
X3_1	0,686	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_2	0,743	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_3	0,710	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_4	0,823	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_5	0,768	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_6	0,696	0,2335	0,000	0,05	Valid
X3_7	0,771	0,2335	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kapasitas (X3) yang berisi 7 (tujuh) butir item pernyataan, seluruh butir item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai

$r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil (<) dari batas signifikansi.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Kuesioner	Cronbach's Alpha	Batasan Signifikansi	Ket.
Efektivitas Kerja (Y)	0,919	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,850	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,762	0,60	Reliabel
Kapasitas (X3)	0,862	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil analisis uji reliabilitas item kuesioner pernyataan yang digunakan dalam seluruh variabel dinyatakan reliabel, dikarenakan semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar (>) dari nilai batasan signifikan 0,60 .

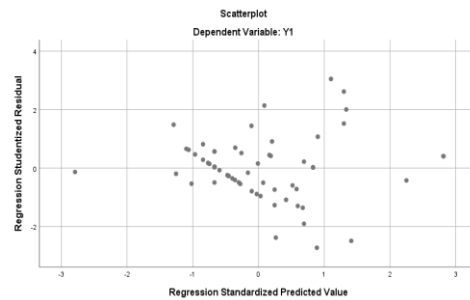
### Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	Batasan	VIF	Batasan
Kompensasi (X1)	0,521	0,10	1,920	10
Disiplin Kerja (X2)	0,375	0,10	2,668	10
Kapasitas (X3)	0,509	0,10	1,964	10

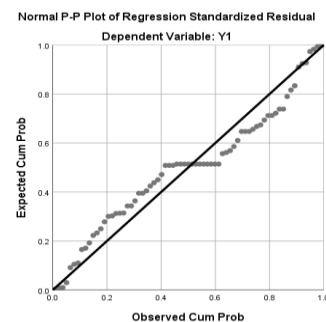
Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Tolerance yang diperoleh yaitu, variabel kompensasi (X1) dengan nilai 0,521, variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai 0,375, dan variabel kapasitas (X3) dengan nilai 0,509. Semuanya lebih besar dari nilai 0,10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.
- Nilai VIF yang diperoleh yaitu, variabel kompensasi (X1) dengan nilai 1,920, variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai 2,668, dan variabel kapasitas (X3) dengan nilai 1,964. Semua nilai variabel tidak lebih besar dari 10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti ada pola titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 tersebut terlihat bahwa titik-titik data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tetapi menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,889	2,579
Kompensasi (X1)	0,263	0,134
Disiplin Kerja (X2)	0,468	0,161
Kapasitas (X3)	0,575	0,137

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai-nilai yang dimasukkan pada rumus yaitu:  $Y = 1,889 + 0,263 X_1 + 0,468 X_2 + 0,575 X_3 + e$

Penjelasannya yaitu:

Nilai konstanta  $a = 1,889$ , berarti apabila variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3) dianggap nol, maka besarnya skor pada variabel efektivitas kerja sebesar 1,889. Nilai  $b_1 = 0,263$ , berarti apabila variabel disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3)

dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kompensasi (X1) 1 satuan akan menaikkan skor variabel efektivitas kerja sebesar 0,263. Nilai  $b_2 = 0,468$ , berarti apabila variabel kompensasi (X1) dan kapasitas (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel disiplin kerja (X2) 1 satuan akan menaikkan skor variabel efektivitas kerja sebesar 0,468. Nilai  $b_3 = 0,575$ , berarti apabila variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kapasitas (X3) 1 satuan akan menaikkan skor variabel efektivitas kerja sebesar 0,575.

#### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	1,970	1,997	0,053	0,05	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	2,905	1,997	0,005	0,05	Berpengaruh
Kapasitas (X3)	4,208	1,997	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel IV- dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Berdasarkan Tabel IV-15 variabel kompensasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,970 lebih kecil (<) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,997 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,053 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dan hipotesis H1 pada penelitian ini tidak diterima atau ditolak.

b. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel IV-15 variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,905 lebih besar (>) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,997 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dan hipotesis H2 pada penelitian ini diterima.

c. Hasil Uji t Variabel Kapasitas

Berdasarkan Tabel IV-15 variabel kapasitas memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,208 lebih besar (>) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,997 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kapasitas berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dan hipotesis H3 pada penelitian ini diterima.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	504,362	3	168,121	46,249	0,000 <sup>b</sup>
Residual	243,554	67	3,635		
Total	747,915	70			

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 dan

nilai  $F_{hitung}$  yaitu 46,249 lebih besar (>) dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,736, yang berarti variabel independen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen efektivitas kerja (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima.

#### Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,821 <sup>a</sup>	0,674	0,660	1,907

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,660 atau 66 %. Hal ini berarti efektivitas kerja dipengaruhi kompensasi, disiplin kerja, dan kapasitas dengan sumbangan nilai sebesar 66 %, sedangkan sisanya 34 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Perangkat Desa, yang artinya besar kecilnya kompensasi yang diterima Perangkat Desa tidak mempengaruhi tingkatan efektivitas kerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring pada saat ini. Hal tersebut dapat terbukti dari uji hipotesis parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,970 lebih kecil (<) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,997 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,053 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H1 penelitian ini yaitu Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring tidak diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja pada Perangkat Desa akan meningkatkan efektivitas kerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,905 lebih besar (>) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,996 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dan hipotesis H2 pada penelitian ini yaitu disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring diterima.

3. Pengaruh Kapasitas Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kapasitas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, yang artinya semakin tinggi kapasitas pada Perangkat Desa akan

meningkatkan efektivitas kerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,208 lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,996 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kapasitas berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja, dan hipotesis H3 pada penelitian ini yaitu kapasitas diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring diterima.

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kapasitas Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau parsial kompensasi, disiplin kerja dan kapasitas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, yang artinya semakin tinggi kompensasi, disiplin kerja dan kapasitas pada Perangkat Desa akan meningkatkan efektivitas kerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  yaitu 46,249 lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,74. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima.

## PENUTUP

### Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H1 ditolak, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H2 diterima, variabel kapasitas berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan hipotesis H3 diterima. Secara simultan atau bersama-sama variabel independen yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kapasitas (X3) pengaruh signifikan terhadap variabel dependen efektivitas kerja (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima.

### Saran

1. Setiap Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring seharusnya dapat meningkatkan efektivitas kerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa dengan cara meningkatkan disiplin kerja, kapasitas Perangkat Desa dan dapat mengimplementasikan peraturan-peraturan yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa.
2. Setiap Perangkat Desa pada Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring seharusnya dapat

menelola keuangan atau pendapatan mereka dengan baik. Perangkat Desa seharusnya tidak tergantung pada penghasilan tetap (Siltap) saja, tetapi harus dilihat dari pengelolaan tanah bengkok yang diterima dapat digunakan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan keuntungan lebih. Kompensasi yang sekarang seharusnya sudah cukup, ditambah lagi ada kenaikan penghasilan tetap seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2019 yang di dalamnya menegaskan bahwa penghasilan Perangkat Desa yang diterima minimal sebesar Rp 2.000.000,00.

3. Setiap Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa yang dapat diupayakan dengan cara mengaktifkan sistem absensi terutama sistem presensi yang terbaharukan seperti sistem presensi berbasis digital contohnya sistem presensi yang menggunakan kartu ID (mesin *magnetic card*), fingerprint, berbasis Web, atau biometric (*face scan*). Adanya sistem presensi yang terbaharukan akan memudahkan Perangkat Desa untuk dapat melakukan absensi dan lebih efektif dalam pengumpulan datanya.
4. Setiap Pemerintahan Desa di wilayah Kecamatan Puring disarankan untuk meningkatkan kapasitas Perangkat Desa yang dapat diupayakan dengan meningkatkan keterampilan dan keahlian, menambah wawasan dan pengetahuan, mengembangkan potensi, memperbaiki kepribadian dan motif bekerja, dan meningkatkan moral dan etos kerja Perangkat Desanya. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah dengan sering mengikuti diklat pelatihan fungsional atau bimbingan teknis utamanya sesuai tupoksi Perangkat Desa pada Pemerintah Kabupaten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Eds. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solehat, Siti. 2017. Pengaruh Kapasitas Aparatur Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi di Wilayah Kecamatan Kramatwatu Kabupaten Serang). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Serang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayaa.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grafindo.

*Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.* Diambil dari <http://www.keuangedesa.com/wpcontent/uploads/2015/02/Permendagri-Nomor-84-Tahun-2015-Susunan-Organisasi-dan-Tata-Kerja-Pemerintah-Desa.pdf> diakses pada tanggal 17 Oktober 2019.

*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua atas PP Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.* Diambil dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/102675/pp-no-11-tahun-2019> diakses pada tanggal 16 October 2019.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.* Diambil dari <https://pih.kemlu.go.id/files/UU0232014.pdf> diakses pada tanggal 12 Oktober 2019.