

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**

**(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)**

**Yanuar Dwi Cahyanto**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

E-mail: yanuardwicahyanto@yahoo.com

## **Abstrak**

Kinerja pegawai di suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut berasal dari dalam diri dan lingkungan tempat kerja. Dalam pengelolaan pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor masih menemui kendala khususnya kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *simple random sampling* dan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, maka Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel, dengan jumlah sampel 67. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (2) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (3) *Human Relations* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (4) Disiplin kerja, kompensasi dan *Human Relations* secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,648 sehingga besarnya variabel independent penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 64,8% dan sisanya sebesar 35,2% adalah penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, *Human Relations*, Kinerja.

## **Abstract**

*Employee performance in an agency is influenced by several factors. These factors come from within and the workplace environment. In the management of village government in Sempor District, there are still obstacles, especially the performance of human resources. The population in this study is the Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. This study uses a simple random sampling technique and sample members from the population are taken randomly regardless of the strata that exist in the population, so Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency has the same opportunity to be sampled, with a sample size of 67. Collection techniques data by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25.0. The results of this study indicate that: (1) Work Discipline has a positive and significant influence on Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. (2) Compensation has a positive and significant influence on the Performance of Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. (3) Human Relations has a positive and significant influence on the performance of Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. (4) Work discipline, compensation and Human Relations simultaneously (simultaneously) have a positive and significant effect on the performance of Village Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. The test results (Coefficient of Determination) obtained a value of 0.648 so that the magnitude of the independent variable in this study affected the dependent variable by 64.8% and the remaining 35.2% were other studies that were not included in this study.*

*Keywords: Work Discipline, Compensation, Human Relations, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan

(2008:23) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**

## **(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)**

wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Menurut Writght (1977) dalam (Arni, 2009:24), organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan (2008:9), adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Abdurrahmat (2006:8) mengungkapkan bahwa waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Perlu diadakan suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik. Dengan melakukan suatu pekerjaan selain bertujuan untuk mendapatkan imbalan berupa gaji/upah, juga dapat menerapkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya pada tempat kerja yang dipilihnya seperti pada lingkungan pemerintahan desa.

Pemerintahan Desa adalah lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga ini di atur melalui Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan pasal 216 (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Dalam pasal 202 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa (Kades). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa. Kabupaten Kebumen merupakan bagian dari Provinsi Jawa Tengah yang menerapkan peraturan mengenai pemerintahan desa sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Kabupaten Kebumen terdiri dari 26 kecamatan, salah satunya yaitu Kecamatan Sempor. Kecamatan Sempor terdiri dari 16 Desa dengan jumlah perangkat sekitar 196 orang dengan latar pendidikan, SMP, SMK, D3, S1. Maju mundurnya sebuah desa, sangat bergantung pada Kepala Desa dan kinerja dari para perangkat desa.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kenyataannya dalam pengelolaan pemerintahan desa di Kecamatan Sempor masih menemui kendala, yang mengakibatkan kinerja pada perangkat desa menurun dan tidak tercapainya program kerja yang telah dirancang. Menurunnya kinerja perangkat desa dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan yang tidak tepat waktu dan pelaporan SPJ (Surat Pertanggungjawaban) yang sering terlambat. Selain itu, ditemukan beberapa pegawai yang tidak menerapkan sikap disiplin, padahal disiplin merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut Moenir (1987:181), disiplin ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Abdurrahmat (2006:126), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil wawancara yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di kantor desa hanya beberapa perangkat desa yang hadir tepat waktu. Selain itu, tidak adanya izin secara tertulis ketika pegawai meninggalkan atau tidak berangkat kerja. Hal tersebut diduga pegawai beranggapan bahwa kantor kepala desa adalah organisasi pemerintah yang paling bawah, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan diluar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi atau *reward*, artinya bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya (Fahmi, 2016). Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional dari Manajemen Sumber daya Manusia (Hasibuan, 2014). Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk balasan atas jasa mereka terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan berupa finansial dan non finansial.

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN

## (Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah mereka berikan. Dalam survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management*, pendorong utama produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi adalah imbalan. Berbagai imbalan yang dideskripsikan membentuk sistem kompensasi total, dulu para praktisi kompensasi utamanya berfokus pada kompensasi finansial langsung dan tidak langsung saja (Stacey dalam (Mondy, 2008)).

Sistem pemberian kompensasi didasarkan pada sistem prestasi/hasil, sistem waktu, dan sistem kontrak/borongan. Davis & Werther dalam (Marwansyah, 2016), menjelaskan tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui pemberian kompensasi yang efektif adalah mendapatkan pegawai yang cakap atau kompeten, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan (*equity*), memberikan penghargaan atas sikap yang diharapkan, mengikuti peraturan atau hukum yang berlaku, mengendalikan biaya, menumbuhkan saling pengertian, dan membantu menciptakan efisiensi administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Desa Kecamatan Sempor, perangkat desa di Kecamatan Sempor tunjangan yang diberikan belum cukup karena masih dibawah upah minimal kabupaten. Perangkat desa hanya diberi bengkak sebagai upah dari pekerjaannya. Diduga dengan tunjangan yang diberikan belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggungjawab perangkat desa tinggi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *human relations*. Menurut Effendy (2009), *human relations* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. *Human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama (Effendy, 2009a). Penelitian tentang pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Asrifah (2015) dengan judul “Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”.

Hasil wawancara menunjukkan adanya pengaruh signifikan *human relations* terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan perangkat desa di Kecamatan Sempor, menunjukkan *human relations* yang kurang baik. Komunikasi antara perangkat desa dengan kepala desa dan juga sesama perangkat desa yang lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan *Human Relations* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen”.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Kinerja dapat berupa kerja perorangan atau kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009:604), Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Husaini (2010:488), mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2008:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan telah ditentukan atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan

### 2. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan” (Sinambela, 2012).

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN

## (Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

Disiplin juga merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi” (Wirawan, 2009).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi lain disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Rivai dalam (Mangkunegara, 2009:144).

Sedangkan menurut Wykoff & Unel (1990), menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menenangkan jiwa disiplin dalam bekerja. Sikap Keuangan

### 3. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Menurut Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Dessler dalam (Subekhi & Jauhar, 2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

### 4. Pengertian *Human Relations*

*Human relations* merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Siagian (2004:110), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relations*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relations* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

Artinya *human relations* bukan hanya sekedar interaksi atau hubungan antar manusia pada umumnya, akan tetapi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dalam interaksi tersebut dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi. *Human relations* pada dasarnya merupakan komunikasi antarpersonal yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada perilaku manusia (*action oriented*),

Menurut Davis (2010:52), *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut “Successful group effort” (usaha kelompok yang berhasil)

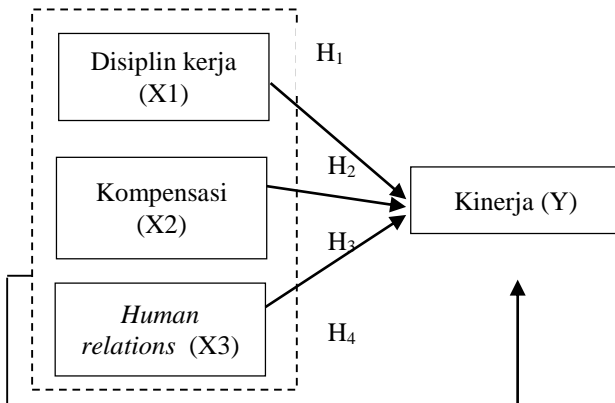
*Human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN

## (Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial. Alo, 1997 (dalam Uchjana, 2009).

### 5. Model Empiris



**Gambar 1. Konsep Model Empiris**

### 6. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen..
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen
- H3: Diduga *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
- H4: Diduga secara simultan disiplin kerja, kompensasi, dan *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen

## METODE

### 1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen yang terdiri dari 16 desa dengan jumlah perangkat desa 196 orang. Sedangkan Obyek dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja, Kompensasi dan Human Relations terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:72), 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. Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen yang berjumlah 196 orang.

### 3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil

jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, status perkawinan, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono: 2010)..

### 4. Analisis Statistik

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for windows versi 25.00. Adapun analisis yang digunakan meliputi

### 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010). Untuk menguji validitas menggunakan *Product Moment* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang *reliabel* adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Ghozali, 2009:45). Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60 (Simamora, 2004: 191).

Rumus Alpha:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \partial_{b^2}}{\partial_{t^2}} \right)$$

### 6. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018: 107). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**  
(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2018), cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*), yaitu *ZPRED* dengan residunya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* dengan ketentuan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 161). Menurut Ghozali (2018), cara untuk mengetahui normalitas dapat dideteksi dengan melihat Grafik (P-P Plot). Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**7. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (komitmen organisasi, kompensasi dan *human relations*) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan toleransi kesalahan 5%, atau taraf signifikansi α = 0,05. Perhitungan hubungan antar variabel ini dapat diketahui dengan rumus (Sugiyono: 2010) sebagai berikut:

**b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2018: 97). Nilai R<sup>2</sup> dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a\sum y + b\sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Analisis Deskriptif**

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 1. Usia Responden**

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	25 - 30 tahun	5	7,46
2	31 - 35 tahun	55	82,08
3	36 - 40 tahun	7	10,44
Jumlah		67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	58,20
2	Perempuan	28	41,79
Jumlah		67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SMK	45	67,16%
D3	12	17,91%
S1	10	14,92%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Respon den	Persentase (%)
2 – 4 Tahun	6	8,95 %
5 – 6 Tahun	15	22,38%
7 – 10 Tahun	30	44,77%
>10 Tahun	16	23,88%
94	67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**  
(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas Kinerja (Y)**

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas	Nilai	Ket
			Sig	Sig (α)	
1	0,685	0,24	0,05	0,000	Valid
2	0,828	0,24	0,05	0,000	Valid
3	0,770	0,24	0,05	0,000	Valid
4	0,357	0,24	0,05	0,000	Valid
5	0,766	0,24	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

**b. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas	Nilai	Ket
			Sig	Sig (α)	
1	0,862	0,24	0,05	0,000	Valid
2	0,820	0,24	0,05	0,000	Valid
3	0,813	0,24	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

**c. Uji Validitas Kompensasi (X2)**

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas	Nilai	Ket
			Sig	Sig (α)	
1	0,780	0,24	0,05	0,000	Valid
2	0,823	0,24	0,05	0,000	Valid
3	0,784	0,24	0,05	0,000	Valid
4	0,871	0,24	0,05	0,000	Valid
5	0,494	0,24	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

**d. Uji Validitas *Human Relations***

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas *Human Relations***

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas	Nilai	Ket
			Sig	Sig (α)	
1	0,568	0,24	0,05	0,000	Valid
2	0,752	0,24	0,05	0,000	Valid
3	0,645	0,24	0,05	0,000	Valid
4	0,777	0,24	0,05	0,000	Valid
5	0,572	0,24	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 6,7,8 dan 9 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> dari masing-masing butir pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang telah disebar lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,24) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan pada seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

**e. Uji Reliabilitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	CA	Batas	Ket
		Penerimaan	
Disiplin Kerja (X1)	0,774	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,812	0,60	Reliabel
<i>Human Relations</i> (X3)	0,675	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih dari 0,60.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 11. Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,598	1,671
2	Kompensasi	0,572	1,747
3	<i>Human Relations</i>	0,770	1,299

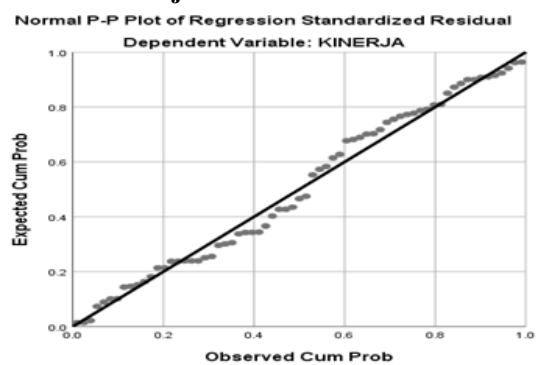
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi.

**b. Uji Normalitas**

**Grafik Normalitas P-Plot**

**Gambar 1. Uji Normalitas Substruktural**



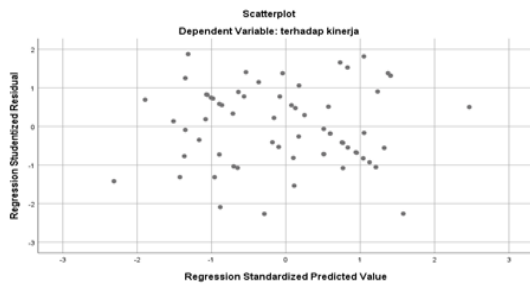
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan gambar 1 di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**  
(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Substruktural**



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan gambar 2 dari hasil output spss dapat diketahui bahwa tidak 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 dipakai.

**4. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	875	1,191		734	,465
Disiplin Kerja	550	,122	,427	4,528	,000
Kompensasi	,185	,079	,226	2,341	,022
Human Relations	,393	,094	,346	4,161	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021.

- Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,528 > t_{tabel} 1,997$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
- Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,341 > t_{tabel} 1,997$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,0022 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
- Hasil uji t untuk variabel *human relations* (X3) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,161 > t_{tabel} 1,997$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 13. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.648	1.55080

a. Predictors: (Constant), *Human Relations*, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021.

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,648 artinya 64,8% Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan human relations sedangkan 35,2% dijelaskan oleh variabel lain.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 14. Uji Silmutan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299.472	3	99.824	41.507	.000 <sup>b</sup>
Residual	151.513	63	2.405		
Total	450.985	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Human Relations, Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan Tabel 14 Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh sebesar 41,507 2,75 dengan tingkat signifikan 0,000 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, kompensasi dan human relations berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Perangkat Desa**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai thitung sebesar 4,528 dan nilai sig sebesar 0,000 terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,997 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen, artinya indikator disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab dapat meningkatkan secara signifikan kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen. Sesuai dengan pendapat Suprayitno (2007) yang menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja juga ikut menurun.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.

**2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel kompensasi mempunyai nilai thitung sebesar 2,341 dan



# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN (Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

nilai sig sebesar 0,022 terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,997 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen, artinya semakin meningkat kompensasi karyawan maka kinerja juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Septiani (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.

### 3. Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Perangkat Desa

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel human relations mempunyai nilai thitung sebesar 4,161 dan nilai sig sebesar 0,000 terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,997 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel human relations berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen artinya, indikator human relations yang meliputi adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai, adanya loyalitas dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) yang menyatakan bahwa Human Relation berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan *Human Relations* terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan *human relations* terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan *human relations* terhadap kinerja perangkat desa. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F 41,507 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,648 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 64,8% dan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan *human relations* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan human relations terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen dengan responden 67 orang responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) human relations mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
4. Variabel disiplin kerja, kompensasi dan human relations berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

### Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun dengan demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari disiplin kerja, kompensasi dan human relations sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini yang diambil hanya beberapa orang, belum mencakup semua perangkat desa di kecamatan sempor. Responden yang di gunakan yaitu 67 orang..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Arni, M. (2009). Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara.
- Asrifah. (2015). Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis, 3(2), 125–134. jurnal.untad.ac.id
- Davis, K. (2010). Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan). Erlangga.
- Desi Septiani, L. (2019). PENGARUH KEPATUHAN PENGGUNAAN AMLODIPINE TERHADAP KUALITAS HIDUP PASIEN ASURANSI DI APOTEK SURAPATI BANDUNG (Doctoral

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**  
(Studi Perangkat Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen)

- dissertation).Effendy, O. U. (2009a). Human Relations & Public Relations (Mandar Maj).
- Effendy, O. U. (2009b). Human Relations & Public Relations. Mandar Maju.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta.
- Fathoni, A. (2006). Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. PT Rineka Cepat.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP.
- \_\_\_\_\_.(2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_(2014). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. PT Bumi Aksara.
- Heidjarachman, R., & Husnan, S. (2003). Manajemen Personalialia (2nd ed.). BPEE UGM.
- Husaini, U. (2010). Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Alfabeta.
- Moenir. (1987). Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Gunung Agung.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Nazir, M. (2013). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). Manajemen Personalialia. CV Pustaka Setia.
- Onong Uchjana. 2009. Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- \_\_\_\_\_.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Manajemen. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Method For Business: A Skill Building Approach (17th ed.). Wiley.
- Siagian, S. P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, & Sugiharto. (2006). Metode Statistika. Gramedia Pustaka Utama.
- Sihotang, A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, B. (2004). Riset Pemasaran. Gramedia Utama.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi. Graha Ilmu.
- Sofyandi, H. (2008). Manajemen SUMBER Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suprayitno, & Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1), 23–24.
- Susanti, E. C. P., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 17(2), 1–9.
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research 2, Andi Offset, Yogyakarta, 2004
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.
- Wykoff, J., & Unel, B. C. (1990). Dicipline Of Workers. Van Nonstrand Company Inc.