

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered)

Ismail Ludin

*Department of Management, University of Widyatama,
Indonesia*
ismailludin70@gmail.com

Saepul Mukti

*Department of Islamic Education, STAI DR. KHEZ. Muttaqien,
Indonesia*
saepul.mukti99@gmail.com

Ibnu Saepul Rohman

*Department of Management, STIE. DR. KHEZ. Muttaqien,
Indonesia*
ibnusaepul394@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out how the influence of compensation and work discipline on employee performance in villages in Plered District. The examination technique utilized is quantitative with an all out example of 117 individuals. The information sources utilized in this study was essential acquired from survey. The gathered information was tried through information test and hipottheses test through twofold straight relapse with SPSS rendition 26. The outcomes showed both somewhat and all the while that pay and work discipline affected the exhibition of town representatives in Plered Area where the remuneration variable was the most predominant component. In total, the effect of the two independent variables is 54.7%*

Accepted:
September, 2023

Keywords: *Compensation 1, Work discipline 2, Performance 3*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik itu badan usaha maupun instansi pemerintah, sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya karena pegawai merupakan aset berharga yang menjalankan operasional sehari-hari (Wairooy, 2017). Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Ini dapat dilihat dari pencapaian target, peningkatan pendapatan, dan kepuasan pelanggan. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga membentuk citra positif yang mempengaruhi hubungan dengan pelanggan dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan pegawai, memberikan pelatihan yang diperlukan, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal mereka.

Setiap organisasi meningkatkan kinerja para pegawainya agar tujuan instansi/perusahaan dapat terwujud. Apabila suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi tersebut mendapatkan keuntungan tinggi dengan kualitas pegawai yang tinggi, pekerjaan akan

lebih cepat selesai, kecelakaan dapat berkurang, ketidakhadiran karyawan dan turnover karyawan dapat diminimalkan (Wairooy, 2017).

Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Pemerintahan Desa merupakan tindak lanjut dari undang-undang desa (Sugiman, 2018). Pengurus desa terdiri dari kepala desa yang didukung oleh tim perangkat desa termasuk sekretariat desa, pelaksana daerah, dan pelaksana teknis. Struktur organisasi dan tata kerja pemerintahan desa berpedoman pada pedoman yang tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 yang mengatur mengenai struktur dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan desa. Peraturan ini menguraikan peran dan tanggung jawab pejabat penting dalam pemerintahan desa, termasuk sekretaris desa, pelaksana daerah, dan pelaksana teknis.

Asosiasi pemerintah kota, berada pada tingkat paling bawah dalam hierarki pemerintahan Indonesia, memikul tanggung jawab yang berbeda dan secara aktif terlibat dalam pelaksanaan inisiatif yang didukung oleh kontribusi publik. Lokasi utama pembangunan pemerintahan di Indonesia adalah kota, mengingat keterlibatan langsungnya dengan daerah, karena sebagian besar wilayah negara berada dalam yurisdiksinya. Selama periode perbaikan, kota - kota mengalami berbagai bentuk penguatan dengan tujuan mengubahnya menjadi pusat pengaruh yang tidak terbatas dan meningkat, sehingga berkontribusi pada terwujudnya masyarakat yang adil, sejahtera, dan berkembang. Ilustrasi lembaga negara yang memberikan bantuan dapat dilihat di kantor Kecamatan Plered.

Kecamatan Plered merupakan kecamatan yang banyak dikunjungi oleh para pendatang baru dari luar kota, baik itu wisatawan yang hanya ingin berwisata maupun para pendatang yang menetap dan tinggal disana. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta, Kecamatan Plered merupakan yang terpadat kedua pada tahun 2020. Jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Plered adalah 83.425 jiwa. Jumlah tersebut secara administrasi desa diurus oleh sebanyak 165 pegawai dari 15 desa di Kecamatan Plered.

Jumlah perangkat desa di kecamatan plered berjumlah 165 orang. Perangkat desa tersebut merupakan pegawai internal (non-Aparatut Sipil Negara/ASN) belum termasuk anggota RT, RW, Kader, Linmas dan BAMUSDES. Selain itu, para perangkat desa diberi peran dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut bertujuan agar segera tercapainya visi dan misi setiap desa di Kecamatan Plered.

Masyarakat saat ini tengah mencermati kinerja aparatur desa di Kecamatan Plered, karena masyarakat memiliki kepentingan yang tinggi terhadap kinerja aparatur yang ada. Pemerintah desa memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan lokal, pengelolaan sumber daya, dan pemberdayaan masyarakat di tingkat lokal. Oleh karena itu, masyarakat secara alami ingin memastikan bahwa pemerintah desa menjalankan tugasnya dengan baik, transparan, dan akuntabel. Evaluasi kinerja pemerintah desa mencerminkan keinginan masyarakat untuk melihat perkembangan dan hasil nyata dari kebijakan dan program - program yang diimplementasikan oleh pemerintah desa. Masyarakat yang memperhatikan kinerja pemerintah desa di Kecamatan Plered menunjukkan bahwa ada harapan yang tinggi terhadap pelayanan dan keberhasilan pembangunan di tingkat lokal.

Adanya kebebasan menyampaikan pendapat telah menimbulkan banyak penilaian buruk terhadap efektivitas pemerintahan desa. Kebebasan ini, yang merupakan hak asasi manusia, memungkinkan warga untuk mengungkapkan kekecewaan, ketidakpuasan, atau pandangan mereka terhadap kebijakan, tindakan, atau hasil yang diberikan oleh pemerintah desa. Namun, dampak dari kebebasan ini bisa beragam, dan beberapa pendapat yang disampaikan masyarakat dapat menimbulkan penilaian buruk terhadap efektivitas pemerintahan desa.

Hanya saja adanya kebebasan menyampaikan pendapat merupakan salah satu aspek penting dalam demokrasi yang sehat, tetapi juga membawa tantangan tersendiri dalam konteks pemerintahan desa. Meskipun memberikan ruang bagi partisipasi warga, kebebasan ini juga dapat menyebabkan penilaian buruk terhadap efektivitas pemerintahan desa jika kritik yang disampaikan tidak direspon dengan baik atau jika masalah-masalah yang dikeluhkan tidak diatasi dengan memadai. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk mendengarkan pendapat warga, merespons kritik dengan bijak, dan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Permasalahan produktivitas pada pegawai desa di Kecamatan Plered mencakup tiga aspek utama: kehadiran, jumlah, dan tingkat tanggung jawab. Dari segi kehadiran, absensi dan izin pegawai menunjukkan ketidakstabilan dalam kehadiran mereka, yang dapat mengganggu kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal jumlah, kekurangan pegawai dan absennya sebagian dari mereka berdampak pada pembagian beban kerja yang tidak merata, yang dapat menghambat efisiensi kerja dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam penyelesaian tugas-tugas. Dari segi tanggung jawab, adanya penilaian yang buruk atau ketidakpuasan dalam pelaksanaan tugas - tugas pokok juga dapat menjadi indikator buruknya produktivitas. Memburuknya kinerja pegawai desa terlihat pada seluruh dimensi kinerja, baik kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas (Mangkunagara, 2018).

Masyarakat banyak mengeluh mengenai kinerja karyawan desa yang kurang baik, seperti lambatnya pegawai desa dalam melayani kebutuhan masyarakat, sering kali pegawai desa yang tidak memperhatikan komplain masyarakat adalah pegawai desa yang sering terlambat datang ke kantor, dan hal lain yang membuat masyarakat kecewa terhadap kinerja dari pegawai desa.

Kompensasi adalah salah satu elemen paling kritis dalam mengelola keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kompensasi bukan sekadar angka di dalam lembar gaji; itu mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi, kompensasi yang adil dan kompetitif menciptakan ikatan emosional dan kontraktual antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang setimpal dengan kinerja mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting adalah karena itu bukan hanya sekadar angka di dalam lembar gaji. Kompensasi lebih dari sekadar transaksi finansial terletak pada fakta bahwa kompensasi mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya masalah sejumlah uang yang dibayarkan, tetapi juga menjadi penanda emosional dan kontraktual yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawannya, hasilnya menciptakan ikatan emosional yang erat. Karyawan merasa dihargai atas upaya dan kontribusi mereka, dan ini membangun hubungan positif antara mereka dan perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan menerima imbalan yang setimpal dengan kinerja mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Produktivitas meningkat, dan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal juga tumbuh. Dengan memahami nilai kontribusi dan dedikasi karyawan serta memberikan penghargaan yang setimpal, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk berkinerja baik dan berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Namun, konsep kompensasi bukanlah pendekatan *one-size-fits-all*. Penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang adil dan diferensial, mengakui perbedaan peran, tanggung jawab, dan kontribusi antar karyawan. Dalam dunia yang terus berubah, fleksibilitas dalam skema

kompensasi juga sangat penting. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji dasar; insentif, bonus, tunjangan kesehatan, program pensiun, dan peluang pengembangan karier juga berperan penting dalam membentuk paket kompensasi yang komprehensif dan menarik.

Selain itu, kompensasi yang transparan dan jelas sangat penting. Karyawan perlu memahami dengan jelas bagaimana keputusan kompensasi dibuat, dan ini membutuhkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Transparansi dalam kebijakan kompensasi membantu membangun kepercayaan, meminimalkan ketidakpuasan, dan meningkatkan moral karyawan. Organisasi untuk melihat kompensasi sebagai investasi dalam modal manusia mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil cenderung tetap setia pada organisasi, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan retensi bakat-bakat kunci.

Dalam persaingan pasar global, organisasi yang memahami pentingnya kompensasi yang baik dan mengelolanya dengan bijaksana akan memiliki keunggulan dalam mendapatkan dan mempertahankan bakat terbaik, menggerakkan produktivitas, serta mencapai tujuan dan visi mereka dengan sukses. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif dan berbasis pada nilai adalah kunci bagi organisasi yang ingin meraih keunggulan dalam pasar yang dinamis dan kompleks. Menurut Mondy dalam (Sudaryo dkk., 2018) bahwa remunerasi total merupakan segala kelebihan yang diperoleh wakil-wakil sebagai pengganti atas jasa-jasa yang diberikannya. Sementara itu (Abdullah, 2018) menyatakan bahwa gaji merupakan bantuan kompensasi kepada pekerja atas komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2021) menyatakan kompensasi merupakan proses pemberian uang, produk langsung atau apapun yang diterima pekerja sebagai imbalan administrasi kepada organisasi atau kantor.

Mangkunagara (2018) telah merekomendasikan bahwa remunerasi adalah sesuatu yang dianggap setara. Dalam bantuan umum, hadiah terkait uang adalah bayaran yang diberikan kepada perwakilan sebagai penghargaan atas pemerintahan mereka. Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa gaji merupakan sebuah gagasan yang umumnya tidak menjadi perhatian banyak asosiasi.

Dimensi dan indikasi kompensasi mengikuti standar yang ditentukan dan mencakup berbagai bentuk imbalan finansial, seperti gaji, bonus, dan upah. Meski demikian, selain pertimbangan finansial, faktor-faktor seperti asuransi dan tunjangan mempunyai peran yang signifikan. Proses pemberian remunerasi bagi karyawan berbeda-beda di berbagai perusahaan, dan setiap organisasi menggunakan indikator yang berbeda. Ada dua dimensi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2021), yaitu :

- 1) Kompensasi finansial langsung, seperti gaji dan upah sesuai dengan beban kerja, bonus yang diberikan oleh institusi, dan insentif terhadap kinerja
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) seperti asuransi kerja, tunjangan tunjangan, dan uang pension.

Disiplin kerja sebagai pilar fundamental dalam keberhasilan setiap organisasi. Disiplin kerja bukan hanya tentang mematuhi aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan, tetapi juga mencakup etos kerja, dedikasi, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien di mana setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja membentuk dasar yang kuat untuk kinerja yang efisien dan produktif. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan, tetapi juga mencakup etos kerja, dedikasi, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien di mana setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya.

Karyawan yang memahami pentingnya disiplin dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus, berkinerja baik, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya

disiplin yang kuat, perusahaan dapat mencapai efisiensi dalam operasi sehari-hari dan meminimalkan kelalaian atau ketidakpatuhan yang dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja bukan sekadar aturan yang harus diikuti, tetapi juga sebuah sikap dan budaya kerja yang mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi. Dengan mempromosikan dan memelihara disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai efisiensi, produktivitas, dan akuntabilitas yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan.

Pentingnya disiplin kerja terletak pada keteraturan dan kestabilan yang dibawanya ke dalam lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, dan mematuhi prosedur perusahaan menciptakan dasar yang kokoh untuk produktivitas dan kesuksesan organisasi. Disiplin juga menciptakan kerjasama antar karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sama dalam tim, menghargai waktu dan upaya rekan-rekannya, dan menciptakan atmosfer kerja yang harmonis.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan reputasi dan citra perusahaan. Organisasi yang dikenal memiliki karyawan yang disiplin biasanya dihargai di mata pelanggan dan mitra bisnis. Kedisiplinan menciptakan kepercayaan dan keandalan dalam layanan dan produk yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, perusahaan membangun reputasi yang positif di pasar dan memperkuat posisinya di industri.

Lebih dari itu, disiplin kerja juga menciptakan landasan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja dan disiplin cenderung mencapai tingkat keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi. Mereka terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif untuk kemajuan karier mereka. Disiplin kerja adalah nilai inti yang harus ditanamkan dalam budaya perusahaan. Karyawan yang disiplin menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus untuk mengembangkan dan mempertahankan disiplin kerja di antara karyawan. Ini bukan hanya tentang menegakkan aturan, tetapi juga tentang membangun kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai disiplin dalam setiap aspek pekerjaan. Dengan menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan menjaga keberlanjutan bisnisnya dalam jangka panjang.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2019) disiplin adalah kesediaan dan persiapan individu mematuhi, menyetujui standar-standar administratif yang berlaku disekitarnya. Rivai (2009) dalam (Syafriana, 2017), menyatakan konsep disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan bawahannya, dengan tujuan mendorong modifikasi perilaku dan menumbuhkan kesadaran yang tinggi dan keinginan individu untuk menyetujui semua pedoman organisasi dan praktik normal yang berlaku.

Heidjrahman, Ranupandojo dan Husnan (2000) menyatakan disiplin adalah dimana setiap orang dan kumpulan yang menjamin konsistensi perintah dan langkah-langkah serta menyelesaikan kegiatan-kegiatan penting dengan asumsi tidak ada permintaan. Petunjuk yang menyertainya adalah: pemanfaatan waktu yang sukses, konsistensi dengan aturan yang ditetapkan, dan datang serta pulang tepat waktu.

Pengaruh disiplin kerja terhadap implementasi perwakilan menjadi faktor yang signifikan seperti yang dikemukakan Mangkuprawira (2019). Disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk efektivitas perwakilan, karena berfungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan mereka agar mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi. Semakin fokus perwakilannya, semakin tinggi efisiensi kerja pekerja dan eksekusi perusahaan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penyelidikan ilmiah terhadap buku teks dan jurnal, terbukti bahwa para ahli mempunyai sudut pandang yang berbeda mengenai dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja. Misalnya, Rivai (2004) sebagaimana dikutip dalam (Chusminah & Haryati, 2020) berpendapat bahwa dimensi yang tercakup dalam pengukuran disiplin kerja meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap kewaspadaan yang tinggi, dan upaya yang tekun.

Kinerja

Kinerja sangatlah fundamental dalam konteks keberhasilan organisasi. Kinerja bukanlah sekadar ukuran produktivitas karyawan, tetapi mencakup sejumlah elemen yang kompleks dan mendalam. Pertama-tama, kinerja merupakan cerminan dari kompetensi dan keterampilan dimana karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya cenderung memberikan kinerja yang unggul. Namun, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dari pekerjaan yang dilakukan dan pencapaian pribadi, seringkali menjadi pendorong utama kreativitas dan dedikasi. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, juga memainkan peran penting dalam memacu kinerja yang tinggi.

Selain itu, kinerja tidak bisa dipisahkan dari lingkungan kerja. Budaya perusahaan yang mendukung, kolaboratif, dan memotivasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Organisasi yang membangun lingkungan di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Karena itu, manajemen perlu membangun budaya yang memperkuat kinerja melalui transparansi, kepercayaan, dan komunikasi yang terbuka.

Selain itu, evaluasi kinerja yang berkualitas merupakan alat yang penting meningkatkan kinerja. Proses penilaian kinerja jelas, adil, dan transparan memberikan umpan balik yang berharga kepada karyawan. Melalui evaluasi kinerja yang terstruktur, karyawan dapat mengidentifikasi kekuatan mereka, mengenali area-area pengembangan, dan merencanakan langkah-langkah perbaikan. Evaluasi kinerja yang efektif juga memungkinkan manajemen untuk merancang program sesuai kebutuhan individu, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

Penting untuk diingat bahwa kinerja bukanlah hasil tunggal dari satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai elemen dalam konteks organisasi. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan bijaksana dapat membawa perubahan positif dalam produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2018), istilah "*job performance* atau *actual performance*" berasal dari pengertian prestasi kerja atau kinerja aktual, yang berkaitan dengan hasil yang dapat diukur, serta kualitas dan kuantitas karyawan dalam posisi yang ditentukan. Hal ini berkaitan langsung dengan tingkat kemahiran seorang karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Patoni, 2021) merekomendasikan bahwa presentasi adalah konsep inklusivitas mengacu pada integrasi yang mulus antara suatu organisasi, komponen-komponennya, dan perwakilannya sesuai dengan norma dan praktik yang berlaku saat ini. Eksekusi untuk suatu asosiasi merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan otoritatif. Menurut Mangkunegara (2018), penerapan representasi merupakan hasil dari tingkat kinerja dan produktivitas yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mubarok (2017), kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kemajuan yang dicapai oleh individu atau tim selama jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan tolok ukur, standar hasil kerja, target, atau metrik yang tidak ditentukan.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Teknik penelitian juga dapat diartikan sebagai metodologi logis yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang seimbang, sah, dan valid (Sugiyono, 2020). Metodologi penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, khususnya strategi eksplorasi untuk mengkaji suatu populasi atau hipotesis tertentu, dimana pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian. dan pengujian informasi tersebut terukur, bertujuan untuk menguji spekulasi-spekulasi yang baru saja ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada domain luas yang terdiri dari benda-benda dan orang-orang dengan ciri dan karakteristik spesifik untuk tujuan kajian dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2020). Sampel yang diberikan merupakan salah satu ciri yang ditunjukkan oleh populasi (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah para pegawai yang bekerja di wilayah Kecamatan Plered Kabupaten Purwakarta. Jumlah individu yang dilaporkan dalam populasi ini adalah 165. Ukuran sampel keseluruhan untuk penelitian ini terdiri dari 117 individu. Dengan populasi sebanyak 165 pegawai di wilayah Kecamatan Plered Kabupaten Purwakarta dan ukuran sampel sebanyak 117 individu, peneliti memiliki sampel yang mencakup sekitar 70,9% dari keseluruhan populasi. Oleh karena itu, hasil penelitian Anda dapat memberikan gambaran yang cukup representatif tentang para pegawai di wilayah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dalam berbagai situasi, sumber, dan metodologi (Sugiyono, 2020). Untuk memastikan kepatuhan terhadap pedoman peraturan, penting untuk menggunakan metodologi pengumpulan data dalam penelitian ini. Metodologi pengumpulan data meliputi studi lapangan, kuesioner, dan tinjauan pustaka. Teknik pengumpulan data melalui studi lapangan, kuesioner, dan studi kepustakaan merupakan pilihan yang baik, mengingat cakupan penelitian terhadap para pegawai di wilayah Kecamatan Plered Kabupaten Purwakarta. Dengan memadukan teknik-teknik ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang komprehensif dan mendalam tentang kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Plered Kabupaten Purwakarta.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Koefisien korelasi (r) yang dihitung untuk item-item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja melebihi nilai kritis (r hitung $> 0,180$) yang diperoleh dari r tabel. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan instrumen penelitian untuk mengukur variabel kinerja ini dianggap sah. Validitas indikator ini didukung oleh keselarasan tanggapan responden dengan pernyataan yang diberikan, sehingga menentukan kesesuaian instrumen penelitian ini untuk analisis data.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	r Alpha	Standar Probabilitas	Ket
Kompensasi (X ₁)	0,792	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,816	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,795	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti (2023)

Nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh berdasarkan hasil pada Tabel 3 di atas. Keandalan suatu data ditentukan ketika nilainya melampaui nilai batas yang telah ditentukan, yaitu 0,7. Dan berdasarkan hasil analisa nilai *r alpha* lebih besar dengan nilai standar ($r\ alpha > 0,7$) maka variabel independen maupun dependen dinyatakan reliabel atau memiliki kehandalan data dalam penelitian ini sehingga instrumen penelitian ini sah untuk digunakan dalam analisa data.

Tabel 2 Tabel *Coefficients*

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.334	3.298		2.830	.005
	Kompensasi	.913	.098	.726	9.303	.000
	Disiplin Kerja	.058	.192	.024	.304	.762

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2023)

Berdasarkan informasi pada Tabel 2 mengenai perhitungan statistik untuk analisis regresi linier berganda, dan mempertimbangkan isi tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat diturunkan dengan cara berikut :

$$Y = 9,334 + 0,913X_1 + 0,058 X_2 + \epsilon$$

Untuk memulai analisis, kita dapat memeriksa tabel kualitas yang diperoleh dari masing-masing variabel. Nilai t hitung untuk variabel gaji sebesar 9,303. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan tingkat probabilitas (df) sebesar $n-k$ atau $117-3 = 114$, maka nilai t-tabel yang dihasilkan sebesar 1,980. Nilai t hitung (9,303) melebihi nilai t kritis (1,980) maka pada titik tersebut juga terlihat bahwa nilai kepentingan yang ditentukan lebih kecil dari standar kepentingan bernilai 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 adalah diberhentikan dan H_a diakui. Dapat dikatakan variabel gaji secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Wilayah Plered.

Nilai t yang ditentukan kedua terhadap insentif disiplin kerja sebesar 3,04. Berdasarkan pengujian nilai t tabel yang diperoleh dari taraf signifikansi 5% dengan tingkat probabilitas (df) $n-k$ atau $117-3 = 114$, maka nilai t tabel yang dihasilkan sebesar 1,980. Koefisien determinasi (3,04) menunjukkan keunggulan yang lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien tabel (1,980). Nilai penting yang ditentukan (0,762) terlihat jauh lebih tinggi dibandingkan nilai penting biasanya (0,05). Maka dapat diduga pula bahwa variabel disiplin kerja, berpengaruh terhadap presentasi Perwakilan Kota di Kawasan Plered.

Model komputasi yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan berikut:

$$F\ tabel = df\ 1 = k-1\ (3 - 1 = 2)$$

$$= df\ 2 = n-k-1\ (117 - 2 - 1 = 114)$$

Oleh karena itu, nilai F tabel yang sesuai dengan koordinat (2:114) ditentukan sebesar 3,124. Analisis statistik dalam penelitian ini difasilitasi dengan pemanfaatan aplikasi perangkat lunak SPSS 26. Berikut disajikan tabel hasil uji F.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6394.032	2	3197.016	68.958	.000 ^b
	Residual	5285.216	114	46.362		
	Total	11679.248	116			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah peneliti (2023)

Pada Tabel 3 disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja menunjukkan nilai F hitung yang berada diatas nilai F kritis ($68,958 > 3,124$). Selain itu, nilai signifikansi yang dihitung lebih rendah dari tingkat signifikansi standar ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan bukti empiris dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Desa di Kecamatan Plered.

Tabel 4 Hasil Model R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.540	6.80893

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2023)

Berdasarkan koefisien determinasi (R-squared), pengaruh kolektif variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja adalah sebesar 54,7%. Besaran pengaruh yang tersisa adalah 45,3%, terutama dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Plered

Nilai t-tabel diperoleh dari masing-masing variabel individual. Nilai t hitung variabel gaji sebesar 9,303. Jika diperhatikan nilai t tabel yang diperoleh pada taraf signifikansi 5% dengan tingkat probabilitas (df) $n-k$ atau $117-3 = 114$ maka nilai t tabel yang dihasilkan 1,980. Nilai t hitung (9,303) melebihi nilai t kritis (1,980), maka pada titik tersebut juga terlihat bahwa nilai kepentingan yang ditentukan lebih kecil dari standar kepentingan bernilai 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 adalah diberhentikan dan H_a diakui. Jadi diasumsikan variabel remunerasi mempunyai arah dan hubungan yang positif dengan pelaksanaan dan secara mendasar mempengaruhi kinerja perwakilan Kota di Daerah Plered.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Alasan utama adalah bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai memberikan mereka rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, dan merangsang semangat kerja.

Hasil penelitian diperoleh kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja produktif dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan kinerja. Pemerintah desa harus mempertimbangkan dengan cermat desain sistem kompensasi mereka untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Kompensasi menjadi aspek yang penting untuk mendorong semangat kerja para pegawai yang ada di Desa di Kecamatan Plered. Hal ini dapat dibuktikan adanya program tunjangan hari raya dan program pensiun pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Program tunjangan hari raya dan program pensiun pegawai merupakan bentuk kompensasi yang tidak hanya memberikan kepastian finansial bagi para pegawai, tetapi juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan semangat kerja mereka di Desa di Kecamatan Plered. Keberadaan program tunjangan hari raya memberikan pegawai keyakinan bahwa mereka akan mendapatkan tambahan pendapatan pada saat-saat penting seperti hari raya, menciptakan rasa keamanan dan stabilitas finansial. Sementara itu, program pensiun memberikan jaminan masa depan, mengurangi kekhawatiran akan kehidupan setelah pensiun, dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan memiliki kepastian dan keamanan finansial ini, pegawai cenderung merasa dihargai dan diakui oleh organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap Desa dan Kecamatan tersebut. Pegawai yang merasa dihargai dan aman secara finansial juga cenderung lebih produktif dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka. Selain itu, program kompensasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dalam jangka panjang, investasi dalam program tunjangan hari raya dan program pensiun pegawai tidak hanya meningkatkan semangat kerja para pegawai, tetapi juga membantu Desa dan Kecamatan Plered menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat-bakat terbaik, menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai merupakan fenomena yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama-tama, kompensasi yang adil dan memadai menghasilkan motivasi intrinsik pada pegawai. Saat karyawan merasa dihargai melalui imbalan yang sejalan dengan kontribusi mereka, mereka merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Imbalan finansial yang kompetitif menciptakan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan tugas dengan efisien, membentuk pola kerja yang lebih efektif.

Selanjutnya, kompensasi yang sesuai juga memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia dan enggan meninggalkan perusahaan, menciptakan stabilitas tenaga kerja yang sangat berharga. Ini juga mengurangi biaya yang biasanya dikeluarkan oleh organisasi dalam memperoleh, melatih, dan mengintegrasikan karyawan baru ke dalam budaya perusahaan. Dengan mempertahankan bakat-bakat terbaik, organisasi dapat mencapai kontinuitas operasional yang stabil dan meningkatkan reputasinya di mata pelanggan dan mitra bisnis.

Selain itu, sistem kompensasi yang baik membentuk budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai memiliki kecenderungan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka, meningkatkan kolaborasi tim, dan memperkuat kerjasama antar departemen. Ini menciptakan atmosfer kerja yang sehat, di mana ide-ide kreatif dipertukarkan dan solusi inovatif ditemukan, memperkaya lingkungan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh positif lainnya adalah peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa upaya mereka dihargai melalui sistem kompensasi yang adil dan transparan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Dengan merasa puas dan termotivasi, karyawan cenderung lebih antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, memunculkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh kompensasi yang bijaksana terhadap kinerja pegawai tidak bisa diabaikan. Kompensasi yang adil menciptakan lingkungan kerja yang produktif, menjaga retensi bakat,

memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi yang menghargai dan memperhatikan sistem kompensasi mereka dengan cermat akan mendapatkan keunggulan dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang mereka.

Sama halnya seperti penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Satedjo & Kempa, 2017) yang menggali masalah tentang pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitiannya sama dengan penelitian ini.

Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabila dkk. (2022) di PT. Surya Madistrindo, Tbk Karawang, sebuah perusahaan produksi rokok, menunjukkan korelasi positif kompensasi dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Gaji merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Artinya hasil penelitian (Nabila et al., 2022) memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini. Hanya saja pengaruhnya dari kompensasi jauh lebih kecil dibandingkan dengan penelitian ini yaitu 42%.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Plered

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t yang ditentukan insentif disiplin kerja sebesar 0,304. Berdasarkan pengujian nilai t tabel yang diperoleh dari taraf signifikansi 5% dengan tingkat probabilitas (df) $n-k$ atau $117-3 = 114$, maka nilai t tabel yang dihasilkan sebesar 1,980. Nilai t estimasi secara signifikan lebih besar dari nilai t kritis ($0,304 < 1,980$). Dapat dilihat pula bahwa nilai kepentingan yang ditentukan lebih besar dibandingkan dengan nilai kepentingan standar ($0,762 > 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai korelasi dan hubungan positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa di Kecamatan Plered.

Penanaman disiplin kerja menjadi faktor penting peningkatan kinerja, karena pegawai yang memiliki rasa disiplin yang kuat mampu menaati peraturan yang telah ditetapkan dan patuh mematuhi arahan pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja. Disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang menjunjung tinggi disiplin cenderung patuh terhadap aturan yang ada dan melaksanakan perintah dari pimpinan dengan sungguh-sungguh. Mereka memahami betul pentingnya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan menjaga kehadiran serta ketepatan waktu. Selain itu, kedisiplinan tinggi juga mencerminkan penghormatan terhadap otoritas dan struktur hierarki dalam organisasi. Pegawai yang disiplin mampu bekerja dengan konsistensi, memberikan hasil yang dapat diandalkan secara berulang kali. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang efisien, tetapi juga membantu mengurangi konflik di tempat kerja karena pegawai mematuhi aturan yang berlaku. Lebih dari itu, kedisiplinan kerja menciptakan citra profesionalisme bagi organisasi, mengirimkan sinyal bahwa organisasi tersebut serius dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja, sebuah organisasi mampu membentuk budaya kerja yang produktif, efisien, dan harmonis, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Pegawai yang ada di setiap Desa di Kecamatan Plered tidak semuanya disiplin sehingga perlu adanya pengawasan dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan bukanlah faktor utama yang mendorong kinerja pegawai di setiap Desa di Kecamatan Plered. Meskipun demikian, keberadaan pegawai yang tidak sepenuhnya disiplin menunjukkan perlunya pengawasan dan evaluasi kinerja yang efektif. Pengawasan dan evaluasi yang cermat dapat

membantu mengidentifikasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga langkah-langkah perbaikan yang tepat dapat diambil. Mungkin ada faktor-faktor lain seperti motivasi, pelatihan, atau lingkungan kerja yang memainkan peran lebih besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen Desa di Kecamatan Plered untuk merinci temuan ini lebih lanjut dan mengambil tindakan yang sesuai untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai di dalam konteks faktor-faktor yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi yang bijaksana dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Wairooy (2017) yang menyelidiki pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Wilayah Pemasaran VII Makassar. Penelitian Wairooy menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian saya mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dapat diabaikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Plered

Faktor gaji dan disiplin kerja mempunyai nilai F determinasi lebih besar dibandingkan nilai F tabel ($68,958 > 3,124$), dan nilai kepentingan yang ditentukan lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar kepentingan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan temuan penelitian ini, ada dugaan bahwa memang ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan disiplin kerja terhadap penampilan para wakil Kota di Daerah Plered, meskipun pada tingkat tertentu disiplin kerja mempengaruhi kinerjanya.

Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki dampak signifikan dalam konteks lingkungan kerja. Pertama, kompensasi yang adil dan memadai adalah faktor utama yang memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Studi-studi telah menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai melalui gaji yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk mencapai hasil terbaik. Misalnya, penelitian oleh Gallup menemukan bahwa pegawai yang merasa adil dalam hal kompensasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kedua, disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan keberlangsungan produktivitas pegawai. Pegawai yang disiplin, termasuk dalam hal kehadiran yang tepat waktu dan patuh terhadap aturan perusahaan, cenderung memiliki kinerja yang stabil dan dapat diandalkan. Data absensi yang rendah dan tingkat pelanggaran disiplin yang minim adalah bukti konkret dari dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Harvard Business Review menemukan bahwa organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki tingkat produktivitas yang lebih stabil dan tinggi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, disimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang ketat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan yang memperhatikan aspek-aspek ini dengan serius dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung produktivitas pegawai. Oleh karena itu, manajemen yang bijaksana harus mempertimbangkan strategi kompensasi yang transparan dan memastikan penerapan aturan dan kebijakan yang konsisten untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Dari hasil penelitian, diperoleh kompensasi dan kedisiplinan merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Desa yang ada di Kecamatan Plered sehingga keduanya perlu diatur dan dikelola secara optimal sehingga kinerja lebih dapat dicapai secara efektif dan

efisien. Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah motivator penting bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Program kompensasi yang baik, seperti gaji yang sesuai, tunjangan, bonus, atau program pensiun, dapat memotivasi pegawai bekerja lebih baik. Hal ini membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Oleh karena itu, penting untuk merancang dan mengelola sistem kompensasi yang sesuai dengan kondisi lokal dan kebijakan yang berlaku.

Begitu juga kedisiplinan dalam hal ini tidak hanya mencakup pematuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, tetapi juga mencakup etos kerja yang kuat. Manajemen yang efektif dalam mengelola kedisiplinan melibatkan pembentukan budaya kerja yang mendukung, penyusunan peraturan yang jelas, dan penerapan konsekuensi yang konsisten terhadap pelanggaran aturan. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan efisien. Melalui pengaturan dan manajemen yang optimal dari kompensasi dan kedisiplinan, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai yang lebih baik. Ini melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap program kompensasi yang ada dan penyesuaian ketika diperlukan, serta penerapan praktik kedisiplinan yang adil dan konsisten. Dengan cara ini, Desa di Kecamatan Plered dapat mencapai tujuan dan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sambil menjaga semangat kerja dan motivasi pegawai.

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah dua faktor utama yang saling terkait dan memiliki dampak signifikan dalam dunia organisasi. Pertama-tama, kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya menjadi insentif bagi pegawai untuk bekerja dengan maksimal, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan termotivasi. Pegawai yang merasa imbalan yang mereka terima sejalan dengan kontribusi mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Imbalan yang memadai juga memberikan keamanan finansial bagi pegawai, mengurangi stres dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Disiplin kerja, di sisi lain, menciptakan struktur dan ketertiban di lingkungan kerja. Pegawai yang menjunjung tinggi disiplin akan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, serta menghormati otoritas dan kebijakan perusahaan. Kedisiplinan membentuk etos kerja yang kuat, yang menciptakan rutinitas dan kestabilan dalam pelaksanaan tugas-tugas harian. Dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai cenderung menghindari perilaku yang merugikan dan menjaga kualitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Selanjutnya, hubungan yang seimbang antara kompensasi dan disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja harmonis. Kompensasi yang adil memberikan insentif bagi pegawai untuk tetap mematuhi aturan dan norma organisasi. Sementara itu, disiplin kerja yang konsisten membantu mempertahankan struktur dalam sistem kompensasi. Keselarasan antara imbalan yang diterima dan perilaku kerja yang diperlihatkan menciptakan situasi di mana karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang mereka terima dan merasa termotivasi untuk menjaga standar disiplin yang tinggi.

Pada akhirnya, organisasi yang mampu menciptakan ikatan yang kuat antara kompensasi yang layak dan kedisiplinan kerja yang konsisten akan merasakan dampak positif pada kinerja pegawai. Karyawan yang merasa dihargai, diberi insentif yang sesuai, dan tetap disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya akan menciptakan budaya kerja yang produktif dan positif. Oleh karena itu, manajemen yang bijaksana harus memperhatikan pengaturan kompensasi yang adil dan kebijakan disiplin yang jelas untuk memastikan karyawan tetap termotivasi, berdedikasi, dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kesuksesan organisasi.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep yang mana disiplin kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang lainnya juga yang dilakukan oleh (Satedjo & Kempa, 2017) di PT. Modern Widya Tehnikal Cabang Jaya Pura menunjukkan hasil yang sama di mana kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Secara simultan penelitian yang dilakukan oleh Kempa memiliki besaran pengaruh yang berbeda dimana penelitiannya sebesar 13,9% terhadap kinerja.

Alasan utama mengapa kompensasi berperan signifikan adalah bahwa imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai menjadi motivator utama bagi mereka. Kompensasi yang baik tidak hanya mengakui nilai pekerjaan yang dilakukan tetapi juga meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Bukti konkret tentang hal ini dapat dilihat dalam penelitian oleh *The Society for Human Resource Management*, yang menemukan bahwa organisasi dengan kebijakan kompensasi yang transparan dan kompetitif cenderung memiliki tingkat kepuasan pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencakup kehadiran yang tepat waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang stabil dan dapat diandalkan, membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan efisien. Penelitian oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ketat tidak hanya mengurangi absensi dan pelanggaran aturan, tetapi juga meningkatkan kolaborasi tim dan mengurangi konflik di tempat kerja.

Secara umum, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan desain kebijakan kompensasi yang transparan dan sistem disiplin kerja yang adil untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor intervensi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, diantaranya lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya perusahaan yang positif dan kolaboratif. Budaya perusahaan yang mendorong inovasi, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap kerja tim, dapat merangsang kreativitas dan produktivitas pegawai. Selain itu, peluang pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan juga merupakan faktor penting. Pegawai yang merasa memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan karir lebih cenderung termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memiliki dampak besar. Pemimpin yang memimpin dengan contoh, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung pertumbuhan pegawai cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penilaian kinerja yang adil dan konstruktif juga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam era digital, teknologi juga berperan penting. Sistem manajemen kinerja yang efisien dan alat kolaborasi online dapat meningkatkan efisiensi dan komunikasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara positif.

Oleh karena itu, untuk memahami sepenuhnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan secara holistik faktor-faktor ini. Integrasi yang efektif antara kompensasi dan disiplin kerja dengan budaya perusahaan yang positif, pelatihan yang terus-menerus, kepemimpinan yang memotivasi, evaluasi kinerja yang adil,

dan penggunaan teknologi yang cerdas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, membawa dampak positif yang mendalam pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

1. Kompensasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa. Kompensasi menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena semakin tinggi kompensasi pegawai khususnya kompensasi langsung (gaji) maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai desa yang ada di Kecamatan Plered.
2. Disiplin kerja memiliki hubungan positif tetapi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai desa. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja namun dalam penelitian yang dilakukan ini disiplin tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai desa di Kecamatan Plered dan peningkatan kinerja untuk level pegawai desa cenderung lebih dipengaruhi oleh kompensasi kerja.
3. Hasil penelitian yang dilakukan di terhadap aparatur desa yang ada di kecamatan Plered membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan tetapi secara simultan baik kompensasi ataupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai desa. Peningkatan dan penurunan kinerja pegawai desa yang ada di Kecamatan Plered sangat di pengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh pemerintah atau perangkat desa dan kedisiplinan kerja yang dibangun oleh desa juga memiliki dampak terhadap kinerja secara umum. Nilai presentasi pengaruh kedua variabel tersebut adalah sebesar 54,7%.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). *Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo dan Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE UGM.
- Mangkunagara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Gunarsa (ed.); 7th ed.). PT. Refika Adita.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. In Media.
- Nabila, U. M. A., Fadili, D. A., & Made Teguh Santoso. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Madistrindo Tbk Karawang*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 90.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>

- Patoni. (2021). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama (Smp) Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 8(1), 101–111.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Agora, 5(3), 1–9.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik)*. Andi.
- Sugiman. (2018). Pemerintah Desa. *Pemerintahan Desa, Fakultas Hukum Universitas Suryadarma*, 7(1), 82–95. <https://media.neliti.com/media/publications/275406-pemerintahan-desa-bc9190f0.pdf>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>