PENGARUH PENGHASILAN TETAP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA SE KECAMATAN KUSAN TENGAH KABUPAEN TANAH BUMBU

Oleh :
Amirullah S
NPM.18930023
Email : amieranggun1981@gmail.com

ABSTRAK

AMIRULLAH S. NPM. 18930023. Pengaruh Penghasilan Tetap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghasilan tetap secara parsial terhadap kinerja perangkat desa, selain itu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa dan untuk mengetahui pengaruh penghasilan tetap dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukan bahwa penghasilan tetap tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Selain itu disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Serta penghasilan tetap dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah.

Kata Kunci: Penghasilan Tetap, Disiplin Kerja, Kinerja Perangkat Desa

ABSTRAC

AMIRULLAH S. NPM. 18930023. The Effect of Permanent Income and Work Discipline on the Performance of Village Officials at Village Offices in Kusan Tengah District of Tanah Bumbu Regency.

This study aims to determine both partially of permanent income and work disciplines to the work performance of village officials at the village offices of Kusan Tengah District of Tanah Bumbu regency and to determine the effect of permanent income and work discipline simultaneously on the performance of village officials at the village office of Kusan Tengah District of Tanah Bumbu regency. The method used is a quantitative research approach and research instruments with questionnaires which are analyzed by Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results showed that fixed income did not partially affect the performance of village officials. In addition, work discipline has a partial effect on the performance of village officials. As well as regular income and work discipline have a simultaneous effect on the performance of village officials at the Village Office in Kusan Tengah District.

Keywords: Fixed Income, Work Discipline, Village Apparatus Performance

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula para ahli yang menyemakan sumber daya manusia dengan "*man power*" atau tenaga kerja (Sutrisno, 2019: 3). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi (Silitonga, 2020: 1).

Upaya organisasi dalam mencapai tujuan tentunya dipengaruhi oleh potensi dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2019: 3). Sumber daya manusia atau seorang pegawai selain untuk mencapai tujuan organisasi tentunya juga memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kebutuhan pribadi dari seorang pegawai tentunya akan membuat pegawai tersebut terdorong untuk bekerja secara optimal dengan mengharapkan imbalan dari suatu organisasi berupa penghasilan.

Berdasarkan Perbup Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019 pada Pasal 1 ayat 16 dikatakan bahwa penghasilan tetap merupakan penghasilan yang diberikan kepada Perangkat Desa lainya setiap bulan secara terus menerus diangarkan dalam APBDesa yang bersumber dari ADD. Penghasilan tetap dapat juga dikatakan gaji karena menurut Zainal, dkk. (2018: 554) mengatakan bahwa gaji jumlahnya relatif tetap sedangkan upah dapat berubah-ubah.

Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam suatu organisasi (Zainal, dkk., 2018: 556). Gaji yang diberikan kepada seorang pekerja/pegawai tentunya memiliki tujuan salah satunya yaitu dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin baik dan pegawai akan menyadari, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Zainal, dkk., 2018: 557).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh disbuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu (Sutrisno, 2019:86).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat

tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi pegawai adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Hamali, 2016: 215).

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat (Sutrisno, 2019: 97).

Suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mempunyai reputasi yang baik (Widodo, 2016: 237). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Widodo, 2016: 7).

Menurut As'ad dalam Silitonga (2020: 12) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Salah satu tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja organisasi (Widodo, 2016: 11).

Penghasilan tetap tampaknya dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai hal ini terbukti dari hasil penelitian terdahulu dari Subianto (2016) menemukan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Selain itu penelitian dari Anggi (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja pegawai pramu bakti (PPB) di lingkungan Undiksha Singaraja.

Disiplin kerja tampaknya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil penelitian Bachtiar (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh poositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Selain itu penelitian dari Jasman (2019) menunjukkan hasil penelitiannya secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Kantor Desa atau Pemerintahan Desa merupakan Penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan

dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Perbup Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019). Kecamatan Kusan Tengah pada Kabupaten Tanah Bumbu adalah kecamatan yang memiliki Kantor Desa sebanyak 13 Kantor Desa yang terdiri dari desa Saring Sungai Bubu, Saring Sungai Binjai, Sepunggur, Serdangan, Satiung, Api-api, Pakatelu, Manurung, Batarang, Mekar Jaya, Pulau Tanjung, UPT Karya Bakti dan Salimuran. Dari 13 desa yang ada di Kecamatan Kusan Tengah tersebut terdapat 7 desa yang berstatus desa tertinggal tertinggal berdasarkan data IDM (Indek Desa Membangun) tahun 2020, 7 desa tersebut yaitu Desa Serdangan, Satiung, Api-api, Paketellu, Batarang, Mekar jaya dan Karya bakti.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Penghasilan Tetap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu dikarenakan kondisi kinerja perangkat desa belum optimal dibuktikan sering terlambatnya mengumpul laporan dan pengelolaan administrasi didesa belum sesuai dengan aturan perundang-undangan. Selain itu, peneliti ingin mengetahui apakah dengan adanya kenaikan penghasilan tetap yang dilakukan oleh pemerintah dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja perangkat desa, hal tersebut dapat diketahui dari perubahan beberapa ketentuan yang dilakukan pemerintah dalam PP No. 43 tahun 2014 telah dirubah dengan PP No. 47 tahun 2015 dan perubahan kedua dengan PP No. 11 tahun 2019 yang mana pada PP tersebut Bupati menetapkan besaran penghasilan tetap perangkat desa. Pada Perbup Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019 tentang Penetapan Besaran Penghasilan Tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Perangkat Desa, dikatakan bahwa perangkat desa ditetapkan sebesar Rp 2.050.000,- setiap bulan. Alasan pemerintah melakukan penyesuaian penghasilan tetap tersebut untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan penyelenggaraan Pemerintah Desa.

Selain dari penghasilan tetap perangkat desa yang dinaikan tersebut hal yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu adalah pelaksanaan disiplin kerja perangkat desa yang masih belum optimal, hal ini dapat terlihat dari perangkat desa turun kekantor sering terlambat dan lambatnya perangkat desa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini apabila diabaikan begitu saja maka akan dapat mempengaruhi kinerja dari perangkat desa yang akan menurun dan sangat bertentangan dengan pendapat dari Sutrisno (2019: 97) yang mengatakan bahwa dengan pegawai datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat

Rumusan Masalah

Dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah penghasilan tetap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah ?

3. Apakah penghasilan tetap dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Kusan Tengah ?

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Marianus (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus atau keseluruhan populasi.
2. Anggi, dkk (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti.

   Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh 1) Simultan gaya kepemimpinan transformasional dan gaji terhadap kinerja, 2) Parsial gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja, 3) Parsial gaji terhadap kinerja pegawai pramu bakti (PPB) di lingkungan Undiksha Singaraja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 295 orang dengan sampel sebanyak 170 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh 1) Simultan dari gaya kepemimpinan transfrmasional dan gaji terhadap kinera, 2) Parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan 3) Parsial gaji terhadap kinerja PPB.
3. Bachtiar (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

   Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Kuantittatif dengan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinisasi, serta pengujian hepotesis.
4. Jasman, dkk (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan denan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Tenik pengumpulan data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini

menggunakan software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai, secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai, dan secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Konsep Manjemen MSDM

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Hamali, 2016: 4).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud unuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Manajemen kekaryawanan dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan suatu organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya (Hamali, 2016: 5).

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016:5), mendefinikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu guna mengahasilkan sumber daya manusia yang berproduktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

1. Fungsi Manajemen MSDM

Anuar Prabu Mangkunegara dalam Hamali (2016: 9-10) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
   a. Perencanaan sumber daya manusia
   b. Analisis jabatan
   c. Penarikan pegawai
   d. Penempatan kerja
   e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2) Pengembangan tenaga kerja mencakup :
   a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
   b. Pengembangan (karier)
   c. Penilaian prestasi kerja
3) Pemberian balas jasa mencakup :
   a. Balas jasa langsung terdiri dari : Gaji/upah dan Insentif
   b. Balas jasa tak langsung terdiri dari : Tunjangan (*benefit)* dan Pelayanan/kesejahteraan (*service*)
4) Integrasi mencakup :
   a. Kebutuhan pegawai
   b. Motivasi kerja
   c. Kepuasan kerja
   d. Disiplin kerja
   e. Partisipasi kerja
5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
   a. Komunikasi kerja
   b. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
   c. Pengen dalian konflik kerja
   d. Konseling kerja
6) Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian pegawai.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016: 6-9) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

1) Perencanaan
   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan orgganisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2) Pengorganisasian
   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3) Pengerahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

2.1.2 Konsep Penghasilan Tetap

Berdasarkan Perbup Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019 pada Pasal 1 ayat 16 dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengahasilan tetap adalah penghasilan yang diberikan kepada Kepala Desa dan Perangkat Desa lainya setiap bulan secara terus menerus dianggarkan dalam APBDesa yang bersumber dari ADD. Penghasilan tetap dapat juga dikatakan gaji karena menurut Zainal, dkk. (2018: 554) mengatakan bahwa gaji jumlahnya relatif tetap sedangkan upah dapat berubah-ubah.

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pekerja sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pekerja yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau, dapat dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seserang karena kedudukannya dalam organisasi (Zainal, dkk., 2018: 556). Sedangkan menurut

Hamali (2016: 80) mengemukakan bahwa gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2019: 183) mengatakan bahwa gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karena pegawai yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Dari beberapa pengerian penghasilan tetap/gaji diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan tetap merupakan bayaran tetap yang diterima seorang pekerja setiap bulan secara terus menerus atas kontribusi seorang pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

1. Tujuan Pemberian Gaji/Penghasilan Tetap

Menurut Zainal, dkk. (2018: 556-557) mengemukakan bahwa gaji yang diberikan kepada seorang pekerja memiliki tujuan, yaitu :

1) Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara organisasi dengan pegawai. pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan organisasi wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakai atau peraturan yang ditetapkan.
2) Kepuasan Kerja
Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3) Pengadaan Efektif
Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.
4) Motivasi
Jika gaji yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi para pegawainya.
5) Stabilitas Pegawai
Denga program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsestensi yang kompentitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

2.1.3 Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi karena menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal dan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan

perilakunya (Sutrisno, 2019: 85). Zainal. dkk, (2018: 599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawain menaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi (Hamali, 2016:214). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sinambela (2016:334), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan dalam (Sinambela, 2016:334), mengatakan disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Fahmi (2016:75) memberikan pengertian kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan Davis dalam (Sinambela, 2016:334) memberikan pengertian disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang maksud dengan disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk bersikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

1. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Zainal dkk (2018: 599) mengatakan bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menhukum orang yang berbuat salah.
2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Zainal dkk, 2018: 603). Menurut Zainal dkk (2018: 603-604) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:

1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
   a. Teguran lisan
   b. Teguran tertulis
   c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
   a. Penundaan kenaikan gaji
   b. Penurunan gaji
   c. Penundaan kenaikan pangkat
3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
   a. Penurunan pangkat
   b. Pembebasan dari jabatan
   c. Pemberhentian
   d. Pemecatan

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas, sehinga diperoleh hasil kerja yang optimal

(Hamali, 2016: 205). Menurut Gouzali Saydam dalam Sinambela (2016: 356) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut: 1) besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi; 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan 4) keberanian pemimpin dalam dalam pengambilan keputusan; 5) ada tidaknya pengawasan pemimpin; 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) mangatakan bahwa faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengatahui kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiranya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut dalam memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaanya.
3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaanya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5) Etika kerja. Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89-92) menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegwai antara lain :

1) *Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi*

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi. Pegawai yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan pegawai tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) *Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Organisasi*

   Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam

lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan begaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) *Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan*

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) *Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan*

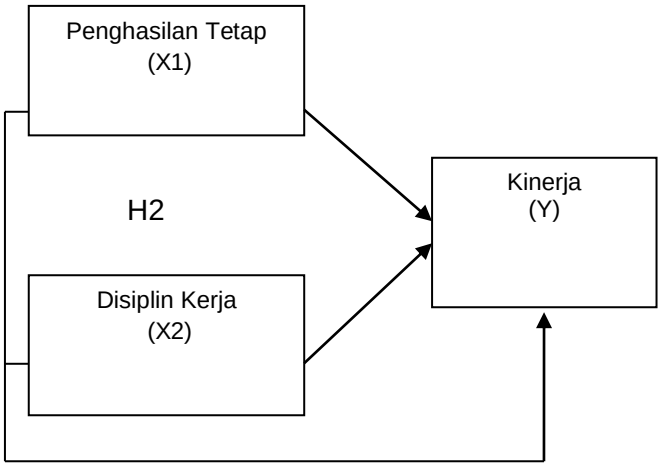
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) *Ada tidaknya pengawasan Pimpinan*

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung kepada para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seseorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tuga-tugas yang dibebaankan

2.3. Model Penelitian

Sugiyono (2007), Kerangka pikir penelitian merupakan urut-urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya.Berdasarkan uraian tersebut di atas baik dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan pendekatan teoritis, maka model kerangka konseptual digambarkan:



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan susunan atau rangkaian dari variable bebas dan terikat dalam menjelaskan mana yang termasuk dependent maupun independent, di mana label X untuk variable bebas (*independent*) dan label Y untuk variable terikat (*dependent*). Dalam membaca kerangka tersebut adalah Penhasilan Tetap dan Disiplin Kerja merupakan *independent* variable berpengaruh terhadap kinerja sebagai *dependent* variable.

2.4. HipotesisPenelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 Penghasilan tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu.

H2 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu.

H3 Penghasilan Tetap dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu

.

BAB IV
METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan kuantitatif yakni analisis bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa yang akan datang.

3.2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan assosiatif. Menurut Sugiyono (2018:68-69) penelitian deskriptif merupakan gambaran keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Disini peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Arikunto, (2012:102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu, sedangkan jumlah populasi tersebut dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 orang responden perangkat desa di Kecamatan Kusan Tengah Kabupaten Tanah Bumbu.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Sedangkan definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variable dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variable itu. Pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

1. Faktor Penghasilan (X_1) adalah faktor penunjang seorang pekerja dalam bekerja.
2. Faktor Disiplin Kerja (X_2) adalah faktor yang dapat menghambat kinerja yang timbul dari luar diri dan kepribadian seseorang.
3. Kinerja (Y) adalah hasil dari pekerjaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan imbalan yang diterima dalam bekerja.

3.5. Tekhnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.yang berhubungan dengan variable faktor Penghasilan tetap dan disiplin kerja perangkat desa terhadap kinerja. Kuesioner yang didistribusikan kepada Perangkat desa se Kecamatan Kusan Hulu.

2. Wawancara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.
3. Observasi yaitu meninjau langsung ke objek penelitian pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.
4. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan data instansi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan kuantitatif yakni analisis bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa yang akan datang. Analisis data dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden yang selanjutnya akan dianalisis metode regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistic produk service solution*) Versi 24 for windows melalui bantuan program computer SPSS. Adapun langkah-langkahnya adalah untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan analisis tersebut dengan :

3.6.1. Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**
   Adapun penentuan atau pengambilan keputusan untuk valid instrumen pertanyaan adalah Jika rhitung positif dan rhitung > rtabel maka instrument tersebut valid. Jika rtabel negative dan rhitung < rtabel maka instrument tidak valid.
2. **Uji Reliabilitas**
   Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach A_{lpha}>0,60. (Ghozali, 2019, 41-42). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel. Pengambilan keputusan validitas instrumen pertanyaan adalah jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha}>r_{tabel}$ maka instrumen tersebut reliable dan jika r_{aplha} negatip dan $r_{hitung}<r_{tabel}$ maka instrument tersebut tidak reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**
   Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histrogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histrogramnya, maka pola menunjukkan distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilihat dengan hati-hati, oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, maka digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi bebas masalah normalitas apabila nilai signifikansi >0,05 (Imam Ghozali, 2009:147-151).

2. **Uji Multikolinieritas**
   Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel pada model regresi tersebut. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terjadi masalah multikolinieritas (multikol). Multikolinieritas dapat diukur dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*, *cut off* yang digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance*≤0,10 atau VIF≥10 dengan tingkat kolinieritas 0,95 (Imam Ghozali, 2009:95-97).

3. **Uji Heteroskedastisitas**
   Analisis untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang dihasilkan antara *SRESID* dan *ZPRED*, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi–Y

sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Pengambilan keputusan didasarkan pada :

a) Jika terjadi pola tertentu berupa titik-titik (*point*) membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika terjadi pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.6.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X) secara individu/parsial terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut merumuskan formulasi Apabila t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Apabila t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut Apabila F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.Apabila F-hitung < F-tabel, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

3. Uji Variabel Dominan

Uji dominan digunakan indikator koefisien beta standardized dari variabel-variabel dari model regresi. Koefisien beta standardized diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien parsial korelasi (SDx_1/Sdy) dan koefisien variabelnya (bi).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Hasil Penelitian

5.1.1. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11
Uji Validitas Variabel Penghasilan Tetap (X1)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
X1.1	0,640(**)	0,268
X1.2	0,582(**)	0,268
X1.3	0,700(**)	0,268
X1.4	0,822(**)	0,268
X1.5	0,702(**)	0,268
X1.6	0,697(**)	0,268

Sumber : Data spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel faktor internal (X1) yang diajukan terlihat dari 53 responden terdapat nilai Table signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268. Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel faktor internal datanya valid.

Tabel 5.12
Uji Validitas Variabel Faktor Disiplin Kerja (X2)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
X2.1	0,644(**)	0,268
X2.2	0,663(**)	0,268
X2.3	0,612(**)	0,268
X2.4	0,634(**)	0,268
X2.5	0,621(**)	0,268
X2.6	0,648(**)	0,268

Sumber : Data Spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel faktor

eskternal (X2) yang diajukan terlihat dari 53 responden terdapat nilai Table r signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268. Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel faktor eksternal datanya valid.

Tabel 5.13
Uji Validitas Kinerja Perangkat Desa (Y)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
Y1.1	0,388(**)	0,268
Y1.2	0,508(**)	0,268
Y1.3	0,602(**)	0,268
Y1.4	0,679(**)	0,268
Y1.5	0,613(**)	0,268
Y1.6	0,598(**)	0,268
Y1.7	0,520(**)	0,268
Y1.8	0,649(**)	0,268
Y1.9	0,617(**)	0,268
Y1.10	0,569(**)	0,268

Sumber : Data spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) yang diajukan terlihat dari 53 responden terdapat nilai Table r sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268.
Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positip dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel kepuasan kerja pegawai datanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut rekapitulasi dari hasil uji reliabilitas instrument, sebagai berikut;

Tabel 5.14
Hasil Uji Reliabilitas

VARIABLE	CRONBACH A_{LPHA}	NILAI BAKU
Penhasilan Tetap (X1)	0,774	0,60
Disiplin Kerja (X2)	0,754	0,60
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,759	0,60

Sumber: Data spss diolah

Analisis dari nilai Cronbach A_{lpha} lebih besar dari nilai baku, sehigga dengan demikian dapat dikatakan data hasil uji reliabilitas masing-masing variabel datanya reliabel.

5.1.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINIERARITY STATISTIC'S	
	TOLERANCE	VIF
Penghasilan Tetap (X1)	0,947	1,056
Disiplin Kerja (X2)	0,998	1,098

Sumber: Lampiran 5

Melihat data tersebut dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis grafik *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai memprediksi variabel terikat berdasarkan pengaruh variabel bebas.

3. Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini, analisis uji normalitas menunjukkan bahwa grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen, karena memenuhi uji asumsi normalitas.

5.1.3. Analisis Regresi Berganda

Berikut ini rekapitulasi hasil regresi berganda tersebut, adalah :

Tabel 5.16
Analisis Regresi BergandaCoefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

						e	
(Constant)	20,047	5,066		3,957	,000		
Penghasilan Tetap (X1)	,836	,121	,825	6,909	,000	,947	1,056
Kinerja (X2)	,724	,125	,720	5,792	,001	,998	1,098

a Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa (Y)

Sumber: Output Spss Diolah (lihat lampiran 5)

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disusun persamaan struktural untuk model regresi sebagai berikut:

Y = 20,047 + 0,836X1+0,724X2 + e

Dari data tersebut dapat dijelaskan hubungan variabel masing-masing, yaitu:

A = nilai constanta sebesar 20,047, artinya jika variabel bebas nilainya adalah nol (0), maka variabel terikat akan naik sebesar 20,047.

b_1 = mempunyai nilai 0,836 mengandung arti bahwa variabel Penghasilan Tetap (X1) ditingkatkan satu satuan, maka angka kinerja perangkat desa (Y) akan naik sebesar 83,6%, dengan asumsi variabel lain konstan.

b_2 = mempunyai nilai 0,724 mengandung arti bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) ditingkatkan satu satuan, maka angka kinerja perangkat desa (Y) menurun sebesar 72,4%, dengan asumsi variabel lain konstan.

5.3.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Uji Hipotesi Parsial

a. Uji Hipotesis Pertama

Faktor Penghasilan Tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.

Untuk mengetahui akan pengujian hipotesis secara parsial terlebih dahulu harus diketahui akan t tabel dengan cara mendapatkan t tabel digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka di dapat df adalah (53-3)= 50 dengan demikian t tabel adalah sebesar 1,676.

Berikut dapat dikemukakan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini,diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu : (t_{hitung} = 6,909 > t_{tabel} = 1,676) atau signifikansi $p < 0,05$ yaitu 0,000 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel Penghasilan Tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu

Analisis besar pengaruh Penghasilan Tetap (X1) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,825 yang berarti faktor internal memberikan pengaruh terhadap Kinerja Perngakat Desa sebesar 82,5%.

b. Uji Hipotesis Pertama

Disiplin Kerja Perangkat Desa berpengaruh signifikan terhadap Kinerj Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.

Untuk mengetahui akan pengujian hipotesis secara parsial terlebih dahulu harus diketahui akan t tabel dengan cara mendapatkan ttabel digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka di dapat df adalah (53-3)= 50 dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,676.

Berikut dapat dikemukakan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini,diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu : (t_{hitung} = 5,792 > t_{tabel} = 1,676) atau signifikansi $p < 0,05$ yaitu 0,001 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.

Analisis besar pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,720 yang berarti faktor eksternal memberikan pengaruh terhadap Kinerj Perangkat Desa sebesar 72%.

2. Analisis Uji Hipotes Simultan

Penghasilan Tetap dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh secara simultan data yang digunakan adalah tabel Anova berikut ini:

Tabel 5.17
ANOVA(b)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98,686	2	49,343	6,934	,000(a)
Residual	36,292	51	7,116		
Total	134,978	53			

a Predictors: (Constant), Penghasilan Tetap (X2), Disiplin Kerja (X1)
b Dependent Variable : Kinerja Perangkat Desa (Y)
Sumber : data primer diolah (lihat lampiran 5)

Hasil regresi memperlihatkan bahwa F_{hitung} adalah 6,934 sedangkan untuk mengetahui akan nilai F_{table} dengan cara menentukan tingkat signifikan 5% kemudian menentukan derajat bebas bagi pembilang (numerator) dengan dasar (k-1) sehingga didapat (3-1) = 2, sedangkan derajat kebebasan bagi pembagi (denumerator) adalah (n-k) sehingga didapat (53-3) = 50. Dengan demikian didapat F_{tabel} dengan numerator = 2 dan denumurator 50 sebesar 3,183.

Analisis pengujian hipotesis diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yakni : (F_{hitung} = 6,934 > F_{tabel}= 3,183) atau signifikansi p < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Kesimpulan hipotesis kedua (H_2) dapat nyatakan bahwa variabel Penghasilan Tetap dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu.

Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Penghasilan Tetap berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu

Dapat dilihat dengan uji determinan, untuk itu data yang diperlukan :

Tabel 5.18
Model Summary(b)

R	R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
,887(a)	,731	,731	6,934	2	51	,000	2,412

a Predictors: (Constant), Penghasilan Tetap (X2), Disiplin Kerja (X1)
b Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa (Y)
Sumber : data primer diola (lihat lampiran 5)

Uji determinan adalah untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai keofesien diterminan dari data tersebut terlihat *R Square* sebesar 0,731 disini berarti 73,1% variasi Kinerja Perangkat Desa bisa dijelaskan oleh variabel oleh variabel faktor internal dan faktor eskternal, sedangkan sisanya dari (100%-73,1%)= 26,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menghitung sebaran skor disetiap distribusi frekuensi kemudian dinterpretasikan dengan kriteria persentase maka hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.

Perbup Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019 pada Pasal 1 ayat 16 dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengahasilan tetap adalah penghasilan yang diberikan kepada Kepala Desa dan Perangkat Desa lainya setiap bulan secara terus menerus dianggarkan dalam APBDesa yang bersumber dari ADD. Selain itu pada Perbub Tanbu No. 59 Tahun

2019 tersebut juga dikatakan bahwa besaran penghasilan tetap perangkat desa ditetapkan sebesar Rp 2.050.000,- setiap bulan. Alasan pemerintah melakukan penyesuaian penghasilan tetap tersebut untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan penyelenggaraan pemerintah desa.

Berdasarkan dari pengujian hipotesis, bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,197 > 0,05 dan nilai t_{hitung} -1,300 < t_{tabel} 1,662 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi karena menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk bersikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Tingkat sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu: 1) Sanksi pelanggaran ringan, 2) Sanksi pelanggaran sedang dan 3) Sanksi pelanggaran berat.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,307 > t_{tabel} 1,662, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh penghasilan tetap dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.

Penghasilan tetap dan disiplin kerja tampaknya memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hal ini terbukti dari hasil penelitian dari Marianus (2016) dan Anggi, dkk (2015) yang menemukan hasil bahwa variabel gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Selain itu Bachtiar (2018) dan Jasman, dkk (2019) dalam penelitiannya menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara penghasilan tetap dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 14,643 > F_{tabel} 3,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) atau besar variabel kinerja perangkat desa (Y) yang disebabkan oleh variabel penghasilan tetap (X_1) dan disiplin kerja (X_2),

diperoleh nilai sebesar 25,0% sedangkan sisanya 75,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis peneliti ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marianus (2016), Anggi, dkk (2015), Bachtiar (2018) dan Jasman, dkk (2019) yang menyatakan bahwa penghasilan tetap dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

BAB VI
PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh penghasilan tetap dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penghasilan tetap tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.

Penghasilan tetap dan disiplin kerja berpengaruh secara simulan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Tidak adanya pengaruh antara penghasilan tetap terhadap kinerja perangkat desa, menunjukan bahwa peningkatan gaji yang ditetapkan oleh pemerintah dengan harapan adanya peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah desa belum dapat mempengaruhi perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah dalam mengoptimalkan kinerjanya. Harapan peneliti kepada perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah agar bisa mengoptimalkan kinerjanya walaupun tingkat penghasilan tetap yang diterima oleh perangkat dirasa masih belum sesuai.
2. Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah, maka disiplin kerja perangkat desa perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja dalam menjalankan tupoksinya dalam bekerja. Dengan ditingkatkannya disiplin kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah.
3. Adanya pengaruh antara penghasilan tetap dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah, hal ini menandakan bahwa penghasilan tetap yang diberikan kepada perangkat desa juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang pengkat desa dengan dukungan dari disiplin kerja pegawai yang baik. Maka dari itu, diharapkan agar

perangkat desa pada Kantor Desa se Kecamatan Kusan Tengah terus meningkatkan disiplin kerjanya tersebut baik dalam hal masuk kerja tepat waktu maupun ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan, agar terciptanya kinerja perangkat desa yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Bandung: ALFABETA.

Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center foor Academic Publishing Service).

Riduwan. 2010. *Metodologi Penelitian*. Bandung: ALFABETA

Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi).* Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)

Torang, S. 2015. *Organisasi & Manajemen.* Bandung: ALFABETA

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Zainal, Veithzal R. dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers

PERATURAN PEMERINTAH DAN BUPATI:

Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 ahun 2014 tentang Desa*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas PP No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 ahun 2014 tentang Desa*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas PP No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 ahun 2014 tentang Desa*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Bupati Tanah Bumbu. 2019. *Peraturan Bupati Tanah Bumbu No. 59 Tahun 2019 tentang Penetapan Besaran*

Penghasilan Tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Perangkat Desa, Tunjangan Kepala Desa dan Tunjangan Badan Permusyawaratan Desa. Batulicin.

JURNAL :

Anggi Nila Krisna. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3.

Bachtiar Arifudin Husain. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 1, No.1

Jasman Saripuddin Hasibuan. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai*. Jurnal Serambi Mekkah. Vol 2, No.1

Subianto, M. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 4, No.3