

Kualitas SDM, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sambelia

Mustiadi¹, Umi Muawanah², Djuni Farhan³,

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang
Email: mustiadimustiadi74@gmail.com; umimuawanah@unigamalang.ac.id;
djunifarhan@gmail.com

Artikel histori:

Submit: 18-11-2023

Revisi: 04-01-2024

Diterima: 09-01-2024

Kata Kunci:

Quality of Human Resources;

Motivation;

Discipline;

Compensation;

Performance

Korespondensi:

mustiadimustiadi74@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to find out and explore the influence of the quality of human resources, motivation, discipline and compensation on the performance of village officials in the Sambelia sub-district, East Lombok district. The number of samples in this research was 155 respondents. This research includes quantitative descriptive research (descriptive quantitative research), namely research that aims to describe or describe the properties (characteristics) of a situation or research object carried out through collecting quantitative data analysis and statistical testing. The research results explain that 1). The quality of Human Resources partially influences the performance of Village Officials in the Sambelia District, East Lombok Regency. 2). Motivation partially influences the performance of Village Officials in Sambelia District, East Lombok Regency, 3). Discipline has a partial effect on the performance of Village Officials in Sambelia District, East Lombok Regency, 4). Compensation has a partial effect on the performance of Village Officials in the Sambelia District, East Lombok Regency, 5). The quality of human resources, motivation, discipline and compensation simultaneously influence the performance of Village Officials in the Sambelia District, East Lombok Regency.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja perangkat desa yang baik maka perangkat desa harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi, dan status kepegawaian yang jelas, serta diberikan

kompensasi yang memadai sehingga pekerjaan atau pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat lebih baik dan memuaskan.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap Pimpinan Instansi pemerintah dituntut dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan organisasi atau perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Husain, 2015).

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut. Terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Suatu pemerintahan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu semua lembaga pemerintahan harus dapat meningkatkan kinerjanya, termasuk pada Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur.

Perangkat Desa di Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari lulusan SLTA hingga dengan tingkat pendidikan Sarjana (S-1), dan Pascasarjana (S-2) sebagaimana terlihat pada Tabel sebagai berikut :

Perangkat Desa di Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Perangkat Desa (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	131	0,75
2.	S-2	2	0,01
3.	S-1	40	0,2
4.	D-1	1	0,005
5.	D-3	2	0,01
Jumlah		176	

Sumber : Kantor Desa Se Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur

Tabel di atas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA lebih dari separuh dari jumlah pegawai yaitu sebanyak 131 orang, selanjutnya tingkat pendidikan SLTA sebanyak 131 orang atau 0,75%, Pendidikan D-1 sebanyak 1 orang atau 0,005 %, Pendidikan D-3 sebanyak 2 orang atau 0,01 %, Pendidikan S-1 Sebanyak 40 orang atau sebanyak 0,2%, Pendidikan S2 sebanyak 2 atau 0,01% . Hal ini memperlihatkan

tingkat pendidikan pada Perangkat Desa di Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur belum memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan pembangunan kepada masyarakat serta tugas lainnya yang teruang dalam visi misi dan tujuan organisasi masing-masing Desa.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, anatar lain I Gusti Darmayanti dkk (2022). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antar motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Disamping beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin juga memiliki peran yang sangat penting, menurut Setiyawan dkk dalam Reza (2010), disiplin sebagai keadaan idial dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar akan tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik tidak akan bisa diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan atau pemerintah. Menurut Nurafidatul Aliyah Dan Ony Kurniawati (2022), dan Hendri Arulan, Ibnu Ramadhan Imanullah dan Sabri (2023) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis, peneliti menemukan adanya kekurangan mentaati tata tertib dari pegawai kantor Desa Sekecamatan Sambelia, ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk menjalankan roda birokrasi pemerintahan.

Selanjutnya tingkat absensi merupakan bagian penting bagi Perangkat Desa dalam melaksanakan tugasnya dan dapat juga dijadikan sebagai satu parameter untuk melihat kinerja para pegawai pada instansi ini, absensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran para pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuannya secara optimal. Sebagaimana data diolah oleh peneliti dari bagian kepegawaian pada Kantor Desa se-Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur, diperoleh tingkat absensi/mangkir terhitung sejak Januari 2022-Desember 2022. Dalam penelitian awal atau observasi, peneliti mendapatkan absensi Perangkat Desa sekecamatan Sambelia yang terdiri dari sebelas desa, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel Tingkat Absensi Perangkat Desa pada Kantor Desa Se Kecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur dari Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Absensi	
		Bawahan (%)	Pimpinan (%)
1.	2018	0,29	0,19
2.	2019	0,49	0,50
3.	2020	0,39	0,89
4.	2021	0,60	0,69
5.	2022	0,43	0,40
Rata-rata		0,44	0,73

Sumber : Kantor Desa Sekecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur Tahun 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah personil mangkir pegawai bervariasi dari tahun ke tahun, yaitu kurang dari 1 % pertahun, unsur bawahan yaitu 0,44 % sedangkan unsur pimpinan 0,73 %. Namun data diatas tidak menjamin obyektifitas pelaksanaan absensi, mengingat absensi pada Kantor Desa sekecamatan Sambelia masih menggunakan absensi manual (tanda tangan) dan sangat memungkinkan adanya kecurangan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan pengamatan penulis masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bahkan ada yang tidak masuk kantor dan atau hanya datang mengisi absensi pada pagi hari dan sore hari, beberapa kejadian diatas masih terjadi namun tanpa adanya *punishment*, hal ini mengindikasikan relatif kurangnya disiplin pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Sambelia.

Selain beberapa variabel yang diungkapkan diatas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut (Simamora, 2016) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan prilakunya.

Kompensasi adalah merupakan salah satu kebijakan organisasi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja bagi karyawan. Ardana dkk, (2012) menyatakan pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Asas keadilan yaitu besar kecilnya harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Asas kelayakan yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan dalam tingkat normatis ideal. Tujuan kompensasi yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, untuk menjamin keadilan, sebagai penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian serta meningkatkan efisiensi administrasi (Rivai, 2011:359).

Dalam penelitian awal peneliti melakukan wawancara terhadap Perangkat Desa pada 6 Kantor desa di Kecamatan Sambelia dan dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah. Adanya fenomena bahwa selama ini program pelatihan yang diberikan terhadap Perangkat desa di Kantor Desa tidak rutin

dilaksanakan dan terhambat dengan tidak adanya program pelatihan yang terstruktur dan yang berkelanjutan. Hal ini berakibat pada kompetensi para karyawan dinilai kurang dari hasil kinerja yang telah dilakukan di tahun ini maupun pada tahun-tahun sebelumnya. Masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Perangkat Desa mengharapkan kenaikan gaji sesuai dengan jabatan yang diemban. Perangkat Desa menilai selama ini pemberian gaji yang telah dilakukan hanya bersifat merata tanpa ada perbedaan yang mencolok antar Perangkat Desa satu dan lainnya. Perangkat Desa berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapat dari organisasi. Bahkan Penghasilan Tetap atau gaji Perangkat Desa tidak ada perbedaan antara Perangkat Desa yang telah bekerja lama dengan Perangkat Desa yang baru mulai bekerja. Hal ini akhirnya berdampak pada kinerja Perangkat Desa yang tidak maksimal sehingga sulit untuk dapat mencapai target sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terlihat dari hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan di tahun 2022, Hampir 75% Perangkat Desa memiliki penilaian kinerja sedang, bahkan mendapat penilaian kinerja kurang.

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hal tersebut dapat diajukan rumusan masalahnya; bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengekskplorasi bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur.

METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari satu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (deskriptif explanatory) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain

Menurut Supriyadi (2014) populasi adalah wiayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek untuk dipelajari untuk diambil kesimpulannya. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Perangkat Desa sekecamatan Sambelia Kabupaten Lombok Timur sebanyak 187 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2015). Dalam Penelitian ini, sampel diambil berdasarkan teknik Sampel penuh yaitu seluruh populasi Dengan demikian, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah angket yang terkumpul yang telah disebar oleh peneliti kepada semua Perangkat Desa Sekecamatan

Sambelia Kabupaten Lombok Timur. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 155 responden.

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data diperoleh dari responden melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua meliputi data demografi, profil tempat pengambilan data, laporan hasil penelitian, jurnal penelitian sebelumnya, referensi atau literatur dari berbagai buku dan dari media.

Prosedur Analisis Data dalam penelitian ini adalah dengan 1) Uji instrument (Uji Validitas data dan Uji Reliabilitas data), 2). Uji Prasyarat (Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas), dan 3). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kualitas SDM (X^1), motivasi (X^2), Disiplin (X^3), dan Kompensasi (X^4) sebagai variabel independen terhadap variabel terikat yaitu kinerja Perangkat Desa (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X^1 + \beta_2 X^2 + \beta_3 X^3 + \beta_4 X^4 + e_i$$

Dimana :

β_0	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi
Y	= Kinerja
X^1	= Kualitas sumber daya manusia
X^2	= Motivasi
X^3	= Disiplin
X^4	= Kompensasi
e_i	= error

Hasil uji regresi menghasilkan; 1) Hasil Uji Hipotesis, 2). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2), 3). Hasil Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial), 4). Hasil Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil uji varsial yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja para perangkat desa yang ada di kecamatan sambelia yang ditunjukan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel dengan nilai yang signifikan. Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat yaitu; Danim dalam Pratiwi (2013), Mengemuakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik, dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), kualitas mental spiritual (kejuangan). Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sugeng (2002), kualitas sumberdaya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan

dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Kinerja Seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi (Tampubolon, 2007).

Selain didukung secara teoritis, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arham, dkk (2023) bahwa faktor kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di Kabupaten Wajo, HUMAIDI (2020) Kualitas Sumber Daya Manusia Perangkat Desa berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Desa Tinggiran Darat Kecamatan Tinggiran Darat Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan Kabupaten Barito Kuala, Rininta Eka Kusumawati (2021), Sonia Sischa Eka Putri (2019) Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa Di Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singing.

Secara teoretis maupun empiris, kualitas SDM yang memadai dari segi fisik, mental, intelektual (pengetahuan/keterampilan), kompetensi, profesionalitas, berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja seseorang dalam profesi apapun yang tekuni. Semakin tinggi kualitas SDM seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan atau dihasilkan dalam posisi dan peran apapun yang dilaksanakan. Demikian juga sebaliknya, jika kualitas SDM seseorang rendah, maka kinerja yang ditunjukkan atau dihasilkan dalam posisi dan peran apapun yang dilaksanakan akan rendah atau minim. Hipotesis ini berlaku dan terbukti pada para perangkat desa di Kecamatan Sambelia.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil uji varsial yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja para perangkat desa yang ada di kecamatan sambelia yang ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t table dengan nilai yang signifikan. Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat yaitu; Disiplin krja dirasakan sangat penting, karena jika perangkat desa tidak disiplin dapat mengganggu kinerja perangkat desadan stabilitas organisasi (Gutierres, 2010:78). Menurut Simamora (2006:62) menyatakan disiplin kerja memiliki manfaat bagi organisasi yaitu untuk memastikan prilaku perangkat desa konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertaankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan, tindakan disipliner dapat pula membantu perangkat desa untuk menjadi lebih produktif, sehingga dengan hal ini dapat menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang, serta tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu perangkat desa untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Afidatul Aliyah dan Ony Kurniawati (2022), Bella Devita Puteri Wardani dan Setyo Riyanto (2019), Naomi Frizilia dkk, (2021), Hendri Arulan (2023), Agung Setiawan (2013), Brigita Ria Tumilar (2015) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau perangkat desa.

Disiplin seorang pegawai atau pekerja dapat dipastikan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Melalui disiplin yang tinggi seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga produktivitas dan kinerja lembaga terutama dalam memberikan layanan kepada masyarakatnya bisa terjaga dengan konsisten dan mampu berkembang menyesuaikan diri dengan kondisi eksternal. Konteks ini perangkat desa yang memiliki disiplin tinggi secara otomatis meningkatkan kualitas SDM dan kinerjanya.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil uji varsial yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja para perangkat desa yang ada di kecamatan sambelia yang ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t table dengan nilai yang signifikan. Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat yaitu; Swatni dan Priansa (2011) yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan perangkat desa membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegaerahan dalam bekerja. Pendapat lain yang sejalan yaitu McClelland dalam Mangkunegara (2005) yang menyimpulkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, Pimpinan manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasinya kerjanya rendah.

Adapun berdasarkan tinjauan hasil penelitian terdahulu, penelitian sejalan yang dilakukan oleh; Brigita Ria Tumilar (2015), Asriani dkk, (2020), S.Ary, dkk (2019), Wydyanto, dkk (2021), Hendri Arulan (2023), Naomi Frizilia dkk, (2021) bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi baik karena faktor internal maupun eksternal memberikan pengaruh terhadap kinerja para perangkat desa. Hal demikian sejalan dengan konsep *Need of Achievement* dari McClelland yang menyatakan bahwa aktualisasi diri melalui prestasi (berhasil/sukses) dalam pekerjaan atau usaha merupakan kebutuhan hidup setiap manusia, bahkan termasuk kategori kebutuhan tingkat tinggi.

4. Pengaruh Konvensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil uji varsial yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa konvensasi si berpengaruh terhadap kinerja para perangkat desa yang ada di kecamatan sambelia yang ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t table dengan nilai yang signifikan. Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat yaitu; Masruroh, dkk, (2012). Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dapat bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kompensasi sebagai pelengkap yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan dianggap

dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Pendapat ahli lainnya adalah Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Secara empiris, penelitian ini telah membuktikan bahwa kualitas SDM yang memadai dari segi fisik, mental, intelektual (pengetahuan/keterampilan), kompetensi, profesionalitas, motivasi yang tinggi, disiplin yang konsisten, konvensasi yang memadai berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja para perangkat desa di Kecamatan Sambelia. Semakin tinggi kualitas SDM, motivasi kerja, disiplin, dan konvensi dari seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan atau dihasilkan dalam posisi dan peran apapun yang dilaksanakan. Demikian juga sebaliknya, jika kualitas SDM seseorang rendah, motivasi kerja rendah, disiplin rendah, dan konvensasi tidak seimbang, maka kinerja yang ditunjukkan atau dihasilkan dalam posisi dan peran apapun yang dilaksanakan akan rendah atau minim. Hipotesis ini berlaku dan terbukti pada para perangkat desa di Kecamatan Sambelia.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afdalin Bin Haque, Md.Arif Al Mahmud, Adnan Hossain (2019). Influence of Compensation and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on IT Firms of Dhaka, Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Alifian Dandar Azmy (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 9, Nomor 8, Agustus 2020.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Lisensi Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392-398.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputri, Tetra Hidayati (2022). The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bella Devita Puteri Wardani, Setyo Riyanto (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* Volume 4.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Putrado, Fakhry Zamzam, Neny Rostiati (2021). Pengaruh Kinerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit ATMRC PT BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Volume 2, No. 2, Juli 2021
- Harahap, DS, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hasibuan, Malay SP, (2007). *Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, JS, & Silvya, B., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*.
- Hasibuan, M.S.P, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Arulan, Ibnu Ramadhan Imanullah, Sabri, (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Pelayanan Koperasi UMKM Kota Pekanbaru. *International Journal of Economics*.
- Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis Konferensi Nasional (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Naomi Frizilia, Tm. Safwan Fahri, Wisnu Gunawan, Hendry (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 5, No. 2, 2021.
- Nur Afidatul Aliyah, Ony Kurniawati (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Internasional Baru di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Rahayu Oktania Sari (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: Volume 11, Nomor 3, Maret 2022
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S. Ary Yudhistianto, Dr. Suharto SE. MS, Ella Siti Chaeriah (2017). The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD (Disinfoahatad). *International Journal of Business and applied social science (IJBASS)*.
- Sugiyono, setiyawami (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-1). Jakarta: Grup Media Prenada.
- Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem (2018). Impact of Work Environment, Compensation And Motivation on The Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15.
- Tegor, dkk, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Klaten: Penerbit Lakeisha
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wydyanto, M. Rizky Mahaputra (2021). The Effect of Motivation, Competence, and Compensation on Employee Performance Improvement. *Dinasti Internasional Journal of Digital Business Management*.
- Yenny Iskandar, Sry Windartini, Suharmiyati (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 8, No. 2, Desember 2019.