

Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sumber Marga Telang, Kabupaten Banyuasin

¹Rati Sari, ³Sopian, ³Siera Syailendra,

^{1,2,3}Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa

*E-mail: akangsopi@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Disiplin Kerja; Kinerja; Kompensasi; Pelatihan; Perangkat Desa	Penelitian ini dilakukan di kantor desa yang ada di Kecamatan Sumber Marga Telang kabupaten Banyuasin yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin dengan status pegawai berjumlah 128 orang yang digunakan dalam responden penelitian. Pengumpulan data penelitian ini melalui kuisioner, Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan uji F dan uji T untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin, bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Keyword	Abstract
Work Discipline; Performance; Compensation; Training; Village Apparatus	<i>This research was conducted at the village office in Sumber Marga Telang District, Banyuasin Regency which aims to determine the effect of training, compensation, and work discipline on the performance of village apparatus in Sumber Marga Telang District, Banyuasin Regency. The population in this study is all village apparatus in Sumber Marga Telang District, Banyuasin Regency with an employee status of 128 people used in the study respondents. The data collection of this research is through questionnaires, This type of research is quantitative research. The data analysis used was multiple regression analysis, with the F test and the T test to test the research hypothesis. The results of this study show that training, compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on performance in Sumber Marga Telang District, Banyuasin Regency, that training, compensation and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance.</i>

PENDAHULUAN

Kecamatan Sumber Marga Telang merupakan gabungan dari 10 desa. Masing-masing desa memiliki 11-15 perangkat desa, total perangkat desa di kecamatan Sumber Marga Telang berjumlah 128 orang, bergerak dibidang pemerintahan desa. Kinerja pencapaian perangkat desa ini menjadi tolak ukur dalam perkembangan dan kemajuan desa didalam Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin. Saat ditemui pada rabu 31 mei 2023, bapak Hasanulhak M.M camat Sumber Marga Telang menerangkan kinerja perangkat desa di kecamatan Sumber Marga Telang sudah cukup bagus, namun belum memenuhi kriteria standar operasional yang di harapkan. Contohnya pada setiap waktu pengumpulan berkas laporan yang diminta kecamatan masih saja ada beberapa desayang mengumpulkan berkas tersebut melewati batas waktu yang ditetapkan.

Adapun penyebabnya kurangnya tingkat pelatihan dan pengembangan diri mengenai pengolahan data yang seiring waktu berubah-ubah, ditambah lagi lemahnya kompensasi menjadi salah satu penyebab kurangnya kedisiplinan jam kerja perangkat desa yang menyebabkan operasional jam kerja kurang optimal. Sehingga tiga faktor tersebut menghambat kinerja perangkat desa di kecamatan Sumber Marga Telang. Peningkatan kinerja perangkat desa sangat penting, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa antara lain pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan sistem komunikasi. Sistem komunikasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja perangkat desa, di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin. Komunikasi antara pimpinan dengan perangkat berjalan dengan baik, dimana pimpinan menjalin hubungan dengan perangkat dengan cara yang menyenangkan, bersahabat, ramah dan bijaksana sehingga terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik. Ujar salah satu

perangkat Desa Muara Telang di Kecamatan Sumber Marga Telang. Muammar, kaur keuangan. Rabu 23 mei 2023. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan.

Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Wilson (2012:230) Menyatakan bahwa, peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukannya pelatihan kerja.

Menurut Kaswan (2012:96), “Pelatihan kerja adalah proses keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja”. sedangkan menurut Simamora (2009:89) mengemukakan bahwa, “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan”.

Pelatihan kerja yang diberikan untuk perangkat desa masih terbilang kurang, terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan

beberapa perangkat desa bahwa mereka belum dapat menyesuaikan diri dengan sistem yang digunakan pada saat ini dikarenakan sistem yang selalu berubah-ubah sesuai dengan kebijakan pemerintahan sedangkan pelatihan menggunakan sistem yang baru belum diadakan pemerintahan. (Sumber: Wawancara dengan perangkat desa di Desa Sri Tiga Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin pada tanggal 02 Mei 2023). Saat ditemui dikantornya pada rabu 02 mei 2023, sekretaris Desa Sri Tiga berpendapat bahwa Pelatihan perangkat desa sangat penting untuk pengembangan dan kemajuan pemerintah desa. Membuat program pelatihan memungkinkan perangkat desa menjadi lebih produktif, efisien serta mudah beradaptasi. Sedangkan menurut Sobli sekretaris Desa Karang Anyar tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, serta mengupgrade keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Jadi dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja perangkat desa dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik menjadi lebih baik agar desa menjadi berkembang dan maju.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Dari berdasarkan observasi peneliti selama berkerja dan mengamati perangkat desa yang ada di desakecamatan Sumber Marga Telang tidak terlalu antusias dalam melakukan pekerjaan masing-masing karena kompensasi yang tidak sesuai dengan imbalan yang di berikan. Tidak ada persaingan untuk maju antar satu pekerja dengan pekerja lain juga membuat pekerja menjadi bekerja dengan standarisasi yang

ada saja.

Setiap organisasi menggunakan berbagai kompensasi atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk kompensasi ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang di raih serta kepada siapa kompensasi tersebut diberikan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang penting sehingga diharapkan instansi pemerintahan dapat memperhatikan pemberian kompensasi tersebut. Kompensasi juga bisa memacu semangat perangkat desa dalam berkerja. Apabila perangkat desa tidak mendapatkan kompensasi dalam bekerja, maka perangkat desa tersebut cenderung tidak bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya perangkat bekerja tanpa ada motivasi dalam berkinerja. Jadi, semakin besar kontribusi seorang perangkat desa terhadap instansi maka semakin besar pula kompensasi yang harus diberikan instansi pemerintahan. *Karlandi, sekretaris Desa Sumber Marga Telang.*

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Begitu pula menurut Mangkunegara (2014: 89), bahwa kompensasi adalah “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan kepada individu atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Jadi, kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggungjawabnya.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh

Hasibuan (2009:125) bahwa, “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Kantor desa yang ada di kecamatan Sumber Marga Telang beroperasi pada hari senin sampai jum'at dengan jam operasional pukul 08.00-16.00 dan waktu istirahat pada pukul 12.00-13.00. Berdasarkan hasil observasi peneliti selama bekerja di salah satu desa di kecamatan Sumber Marga Telang basilnya baha masih ada beberapa perangkat desa yang tidak hadir tepat waktu pulang kerja di jam lebih awal dan tidak hadir tanpa keterangan. Salah satu pengaruhnya karna tidak adanya motivasi dalam bekerja baik antar sesama perangkat desa dalam satu kantor desa maupun antar satu desa dengan desa lainnya. Kurangnya disiplin mengenai jam pulang kerja menghambat kinerja perangkat desadi kecamatan Sumber Marga Telang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksperimen untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena fokus penelitian ini adalah pada populasi dan sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen seperti kuesioner. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti juga menggunakan metode survei untuk memperoleh data langsung dari lokasi penelitian yang bersifat alami, bukan buatan, dengan melakukan perlakuan tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2011; Munawaroh, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sumber Marga Telang,

Kabupaten Banyuasin, yaitu di kantor camat dan 10 kantor desa yang meliputi Desa Sri Tiga, Muara Telang, Telang Marga, Sumber Jaya, Terusan Dalam, Terusan Tengah, Terusan Muara, Talang Lubuk, Karang Anyar, dan Karang Baru. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena lokasi tersebut mudah dijangkau dan tidak memerlukan waktu tempuh yang lama, sehingga memudahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian. Selain itu, peneliti juga merupakan salah satu perangkat desa di wilayah tersebut, sehingga memiliki akses dan pemahaman yang memadai terhadap konteks lapangan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah 128 orang, terdiri dari 10 kepala desa, 10 sekretaris desa, 10 kaur perencanaan, 10 kaur keuangan, 10 kasi pemerintahan, dan 48 kepala dusun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, lama bekerja, dan Pendidikan. Terdapat sebanyak 128 sampel pegawai, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Lama Bekerja dan Pendidikan terakhir

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LK	88	68.7	68.7	68.7
PR	40	31.3	31.3	100.0
Total	128	100.0	100.0	
Lama Bekerja				
<5	98	76.5	76.5	76.5
>6	30	23.5	23.5	100.0
Total	128	100.0	100.0	
Pendidikan Terakhir				
SMA	45	35.1	35.1	35.1
D-III	28	21.8	21.8	56.9
(Si)	55	43.1	43.1	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas perangkat desa di Kecamatan Sumber Marga Telang adalah laki-laki sebanyak 88 orang (68,7%), sedangkan perempuan berjumlah 40 orang (31,3%). Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 98 orang (76,5%), sementara yang telah bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 30 orang (23,5%). Adapun tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana (S1) sebanyak 55 orang (43,1%), diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 45 orang (35,1%), dan D-III sebanyak 28 orang (21,8%). Data ini menggambarkan bahwa perangkat desa didominasi oleh laki-laki, sebagian besar tergolong baru dalam masa kerja, dan memiliki tingkat pendidikan yang relatif baik.

Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,350	1,713		0,788
	Pelatihan	0,198	0,080	0,286	2,464
	Kompensasi	0,168	0,062	0,242	2,729
	Disiplin Kerja	0,228	0,075	0,292	3,055

Persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,350 + 0,0198 X_1 + 0,168 X_2 + 0,228 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,350 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan, Kompensasi, dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja perangkat desa adalah 1,350.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,198. Hal ini berarti apabila semakin intens pelatihan, maka kinerja perangkat desa akan meningkat.

Sebaliknya, jika pelatihan masih kurang, maka kinerja perangkat desa menurun.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,168. Hal ini berarti apabila semakin tinggi kompensasi, maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi semakin rendah, maka kinerja perangkat desa menurun.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,228. Hal ini berarti apabila semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja semakin rendah, maka kinerja perangkat desa menurun.

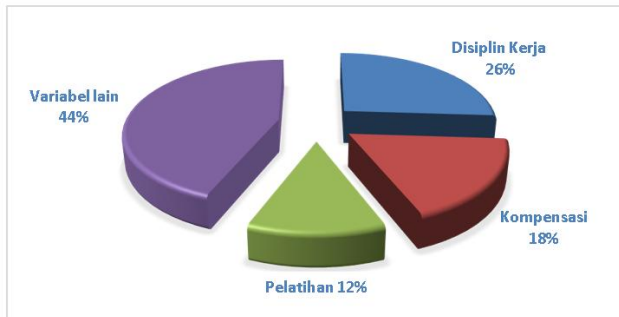
Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji kemampuan dari setiap variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,758	0,560	0,057	1,585

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam tabel 5.4.2, didapatkan nilai R Square sebesar 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemahaman laporan keuangan desa mampu dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, system pengendalian intern dan pengalaman kerja 56%, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian.



**Gambar 1. Diagram Pie Chart
Fresentase Pengaruh masing-masing
Variabel**

Uji t-test

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independensi terhadap variable dependen secara parsial atau individu. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji t-test

Variabel	thitung	ttabel	Sig	Ket
Pelatihan	2,464	1,978	0,015	H1 diterima
Kompensasi	2,729	1,978	0,007	H2 diterima
Disiplin Keja	3,055	1,978	0,003	H3 diterima

1. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,464 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $0,05$ ($0,015 < 0,05$). Oleh karena itu, **H1 diterima**, sehingga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.
2. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,729 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Oleh karena itu, **H3 diterima**, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.
3. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,055 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$

($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, **H3 diterima**, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Uji F-test

Uji signifikansi simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variable independen terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau keseluruhan, terdapat variabel dependen. Hasil uji signifikansi simultan dapat dilihat pada tabel 5.5.2 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F-test

	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	416,720	4	104,180	41,449	,000a
Residual	309,155	123	2,513		
Total	725,875	127			

Hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,449 > 268$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model regresi dinyatakan fit (*goodness of fit*)

Pembahasan

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,464 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Oleh karena itu, **H1 diterima**, karena pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Artinya, apabila pelatihan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga, dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widasari (2018), sumarauw (2016) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,729 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Oleh karena itu, **H₂ diterima**, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Karena apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja akan meningkat. Pemberian kompensasi yang tentu akan memberi dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Sehingga dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini didukung oleh Raja (2016) yang menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,055 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, **H₃ diterima**, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang tinggi mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal. Baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam organisasi disiplin kerja harus selalu diterapkan agar mencapai tujuan yang diharapkan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Syahida (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,464 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya tingkat pelatihan maka semakin meningkat kinerja perangkat desa.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,729 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Dapat disimpulkan kompensasi menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,055 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian lanjutan, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penyebaran kuesioner disaat ada event-event tertentu di setiap kantor desa yang ada di Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin agar lebih mudah dan lengkap untuk mendapat seluruh respon dari perangkat desa.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sesuai

dengan keadaan sebenarnya.

3. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkon, Riduwan. 2012. *Metode dan teknik Menyusun Tesis*. Bandung Alfabeta
- Agus, Ahyari. 2010. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit FE.
- Agus, Ahyari. 2010. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit FE.
- Alex, S Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aronoff, C. E., and Ward. J. L. 2011 *Preparing Successors for Leadership: Another Kind of Hero*. (2nd Ed.) Palgrave Macmillan.
- Birley, S. (1986). *Succession in the family*
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2010. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Keenam, Yogyakarta: Liberty.
- Budianto dan Katini. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta”. 3, (1), 100-124.
- Budiasih, Yanti. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi & Bisnis*. Edisi Pertama. Tangerang: JELAJAH NUSA
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fuad Mas’ud 2010, “Suvai Diagnosis Organisasional” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Grover & Furnham (2016) *Jurnal Value*, 16 (2), Hal. 364 - 378 p-ISSN: 1979-0643 e-ISSN: 2685-7324 journal homepage: <https://e-journal.umc.ac.id/index.Phy/VL>
- Grover, S., & Furnham, A. (2016). *Coaching as a developmental intervention in organisations: A systematic review of its effectiveness and the mechanisms underlying it*. PloS One, 11(7), e0159137.
- Hana, 2015, “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang”, *Working Paper*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Justin. T. Sirait. 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Justin. T. Sirait. 2010. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kaswan, *Coaching dan Mentoring*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm.13-14
- Kunwawiyah, 2010 “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung.

- Lijan Poltak Sinambela, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Melalui Komitmen Organisasi Dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening”, Skripsi tidak dipublikasikan. Semarang: UNDIP
- Musanef. 2010. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Qodri. 2011. ”Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Rumah Sakit Di Surakarta)”, Skripsi Tidak Dipublikasikan. Surakarta: UMS
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusman, Tedi. 2015. *Stastistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Rusman, Tedi. 2016. *Stastistik Parametrik*. Bandar Lampung: Bahan Ajar.
- Schein, Edgar H, (2010) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Penerbit Sale
- Schein, Edgar H, 2010, *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*,
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sidhu, G. K., & Nizam, I. (2020). *Coaching and Employee Performance: The Mediating Effect of Rewards & Recognition in Malaysian Corporate Context*. *International Journal of Management, Accounting and economics*, 7(1), 41-72
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stern 2016 Retrieved from Klikbelajar: retrieved march 6 2016 from <http://klikbelajar.com/umum/observasi-pengamatanlangsung-di-lapangan/>
- Lansberg, I. (1999). *Succeeding*
- Sudjana. 2009. *Metode Stastistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2010. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syailendra, S., Setiawan, M., Atmaja, E. K. A. K., & Sari, R. (2023). Effectiveness Of Coaching And Mentoring For Employee Career Development Within The Organization. *Jurnal Ecoment Global*, 8(3), 100-120.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wida az-Zahida, *Mentoring Fun*, Afra Publisng, Surakarta, 2010, hlm.32-33
Wizman Ismail, ASEMAL5, 18-19
ogos 2011, *The Legend Hotel*, Kuala Lumpur/Versi:30
Julai 2007, dikutip pada tanggal 3-11-2017

Wu et al. (2015) *Effect of Coaching on Employee Performance in Commercial Banks: a Case of Standard Chartered Bank Kenya Limited By Catherine Wambui Muriithi United States International University- Africa*. 1–80