

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN GETASAN, KABUPATEN SEMARANG

**Riska Arum Wijayanti<sup>1</sup> Dr. Bambang Kuncoro, M.Si.<sup>2</sup>, Retno Dewi Pramodia A., S.I.P., M.P.A.<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Tidar; Jalan Kapten Suparman 39 Magelang, Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438 Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP UNTIDAR, Magelang

e-mail: [Riskaarum222@gmail.com](mailto:Riskaarum222@gmail.com)<sup>1</sup>

<sup>23</sup>Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP UNTIDAR, Magelang

e-mail: <sup>1</sup>[bkun@ymail.com](mailto:bkun@ymail.com), <sup>2</sup>[pramodiaahsani@gmail.com](mailto:pramodiaahsani@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi sehingga menjadi penting untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja.*

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui (1) besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan; (2) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan; (3) besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan.*

*Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dari jumlah populasi yakni 192 dengan teknik sampling yaitu cluster sampling.*

*Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan pengaruh sebesar 4,33%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 7,9%. kemudian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 24,6%.*

*Kata kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Perkembangan dan prestasi organisasi itu sendiri tergantung pada produktif atau tidaknya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Mengingat pentingnya pengelolaan sumber

daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral (Rivai, 2006:167).

Tuntutan terhadap prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak mengingat adanya keinginan masyarakat untuk terpenuhinya pelayanan, pelaksanaan pemerintahan, serta pelaksanaan pembangunan agar terus meningkat. Oleh sebab itu, semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat juga merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal itulah yang kemudian disebut disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai (Hasibuan, 2005:193). Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pattynama dkk (2016:522) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu (Wusanto, 2005:47). Hal

tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dkk (2015:8) dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sebuah organisasi mampu memahami persoalan motivasi dan dapat mengatasinya maka prestasi kerja pegawainya akan meningkat karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat bagi pegawai untuk terus bekerja.

Perangkat desa merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Perangkat Desa memiliki kedudukan sebagai pembantu kepala desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain yakni menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa yang dibagi dalam beberapa bidang diantaranya Kepala Urusan Wilayah, Pemerintahan, Pembangunan, Kesejahteraan Rakyat, Keuangan, dan Umum yang masing-masing melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Mengingat pentingnya peran perangkat desa maka dibutuhkan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja Perangkat Desa di Kecamatan Getasan masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dimana masih banyak perangkat desa yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan yakni hari senin hingga kamis pukul 08.00-15.00 WIB dan pada hari jumat pukul 08.00-11.00 WIB. Masih ditemui adanya perangkat desa yang datang ke kantor jam 09.00 WIB atau bahkan lebih tanpa alasan yang sah. Selain keterlambatan, ketidakhadiran juga menjadi masalah yang tampak serius hal ini dapat dilihat dimana penduduk desa pada umumnya masih memegang erat budaya lokal sehingga masih sering ditemui adanya perangkat desa yang meninggalkan kantor ditengah jam kerja maupun tidak hadir ke kantor.

Pemerintah pusat telah berupaya untuk meningkatkan motivasi dengan pemberian gaji perangkat desa sesuai UMR (Upah Minimum Regional), pemberian fasilitas berupa smartphone untuk memperlancar aktivitas yang mendukung pekerjaan dan pemberian jaminan kesehatan kepada perangkat desa yang berasal dari Alokasi Dana Desa (ADD) hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam pasal 66 UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Selain itu pemerintah pusat juga telah memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang cukup besar untuk mengelola Dana Desa yang jumlahnya tidak sedikit kepada perangkat desa. Namun pada kenyataannya hal tersebut

tidak merubah budaya yang ada di Kecamatan Getasan dan tidak membuat perangkat desa semakin serius dalam bekerja.

## 1.2. Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja secara bersama-sama

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah metode survey, dalam metode *survey* peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi (Creswell, 2016:208).

### 2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Kepala Desa di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang.

## 2.2. Sasaran Penelitian

Sasaran pada penelitian ini yakni Perangkat Desa se-Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang berkaitan dengan prestasi kerja perangkat desa.

## 2.3. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni data yang diperoleh secara langsung di Kantor Camat Getasan melalui Pengisian kuesioner Perangkat Desa di Kecamatan Getasan, profil Kecamatan Getasan dan struktur organisasi perangkat desa.

## 2.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yang akan digunakan antara lain:

1. Angket (Kuesioner) dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang sudah disediakan kepada perangkat desa dengan maksud untuk mengumpulkan data dan memperoleh informasi secara langsung dari responden.
2. Dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi Menurut Umar (2005:83). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan

gambaran umum tentang Kecamatan Getasan.

3. Observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian.

## 2.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa de-Kecamatan Getasan yang berjumlah 192 Orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling* dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 42 Orang.

## 2.6. Teknik Analisis Data

Analisis Data menurut Hasan (2006:29) yaitu memperkirakan atau menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu kejadian terhadap suatu kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya.

1. Analisis Distribusi Frekuensi
2. Tabulasi Silang adalah analisis yang menggunakan tabel silang yaitu merupakan salah satu analisis konvensional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel.
3. Teknik Korelasi, yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* yaitu teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua

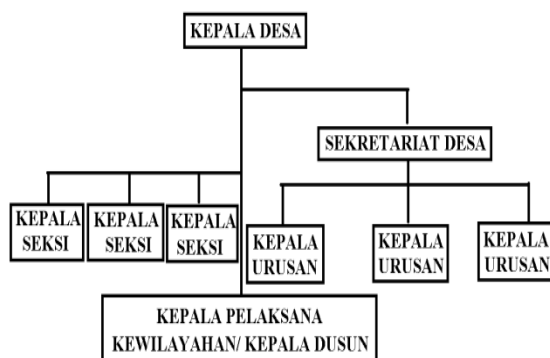
variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua atau variabel tersebut adalah sama.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana, digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
5. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas dengan variabel terikat

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Kecamatan Getasan merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Semarang, secara geografis Kecamatan Getasan berjarak  $\pm$  35KM dari ibukota kabupaten yaitu Kabupaten Semarang. Secara administrasi Kecamatan Getasan terdiri dari 13 desa.



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Perangkat Desa Kecamatan Getasan

Sumber : Profil Desa Tolokan Kecamatan Getasan 2017

#### 3.2. Analisis Data

#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

| No            | Jenis Kelamin | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1             | Pria          | 33        | 78,6        |
| 2             | Wanita        | 9         | 21,4        |
| <b>Jumlah</b> |               | 42        | 100         |

Sumber : Data penelitian diolah 2018

Tabel 3.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

| No            | Usia   | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|--------|-----------|-------------|
| 1             | Remaja | 1         | 2,4         |
| 2             | Muda   | 15        | 35,7        |
| 3             | Tua    | 26        | 61,9        |
| <b>Jumlah</b> |        | 42        | 100         |

Sumber : Data penelitian diolah 2018

Tabel 3.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No            | Jenis Kelamin   | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|-----------------|-----------|-------------|
| 1             | Tidak Tamat SD  | 0         | 0           |
| 2             | Tamat SD        | 5         | 11,9        |
| 3             | Tidak Tamat SMP | 1         | 2,4         |
| 4             | Tamat SMP       | 11        | 26,2        |
| 5             | Tidak Tamat SMA | 3         | 7,1         |
| 6             | Tamat SMA       | 16        | 38,1        |
| 7             | D1              | 0         | 0           |
| 8             | D2              | 1         | 2,4         |
| 9             | D3              | 1         | 2,4         |
| 10            | D4/S1           | 4         | 9,5         |
| 11            | S2              | 0         | 0           |
| 12            | S3              | 0         | 0           |
| <b>Jumlah</b> |                 | 42        | 100         |

Sumber : Data penelitian diolah 201

Tabel 3.4. Karakteristik Responden  
Berdasarkan Status Perkawinan

| No            | Status Perkawinan | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|-------------------|-----------|-------------|
| 1             | Menikah           | 38        | 90,5        |
| 2             | Belum Menikah     | 4         | 9,5         |
| 3             | Janda/Duda        | 0         | 0           |
| <b>Jumlah</b> |                   | 42        | 100         |

Sumber : Data penelitian diolah 2018

Tabel 3.5. Karakteristik Responden  
Berdasarkan Lama Periode Kerja

| No            | Lama Periode Kerja   | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|----------------------|-----------|-------------|
| 1             | Kurang dari 10 Tahun | 21        | 50          |
| 2             | 10-20 Tahun          | 12        | 28,6        |
| 3             | Lebih dari 20 Tahun  | 9         | 21,4        |
| <b>Jumlah</b> |                      | 42        | 100         |

Sumber : Data penelitian diolah 2018

## 2. Analisis Distribusi Frekuensi

### a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja (X1) diukur melalui angket atau kuesioner yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan Skala Linkert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah adalah 27. Berikut merupakan hasil analisis distribusi frekuensi disiplin kerja:

Tabel 3.6. Tabel Distribusi Frekuensi  
Disiplin Kerja

| No            | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|----------------|-----------|-------------|
| 1             | Sangat Rendah  | 0         | 0           |
| 2             | Rendah         | 0         | 0           |
| 3             | Sedang         | 5         | 11,9        |
| 4             | Tinggi         | 32        | 76,2        |
| 5             | Sangat Tinggi  | 5         | 11,9        |
| <b>Jumlah</b> |                | 42        | 100         |

Sumber : Data yang diolah 2017

Pada tabel 3.6 menunjukkan frekuensi variabel disiplin kerja paling banyak terletak pada interval kelas Tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa 76,2% dari jumlah perangkat desa Kecamatan Getasan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

### b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) diukur melalui angket atau kuesioner yang terdiri dari 11 butir pernyataan dengan Skala Linkert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 55 dan skor terendah adalah 22.

Tabel 3.7. Tabel Distribusi Frekuensi  
Motivasi Kerja

| No            | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|----------------|-----------|-------------|
| 1             | Sangat Rendah  | 0         | 0           |
| 2             | Rendah         | 1         | 2,4         |
| 3             | Sedang         | 4         | 9,5         |
| 4             | Tinggi         | 23        | 54,8        |
| 5             | Sangat Tinggi  | 14        | 33,3        |
| <b>Jumlah</b> |                | 42        | 100         |

Sumber : Data yang diolah 2017

Pada tabel 3.7 menunjukkan frekuensi variabel motivasi kerja paling banyak terletak pada interval kelas tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 54,8% perangkat desa di Kecamatan Getasann memiliki motivasi kerja yang tinggi.

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y) diukur melalui angket atau kuesioner yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan Skala Linkert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah adalah 28. Berikut merupakan hasil analisis distribusi frekuensi:

Tabel 3.8. Tabel Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

| No            | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif (%) |
|---------------|----------------|-----------|-------------|
| 1             | Sangat Rendah  | 0         | 0           |
| 2             | Rendah         | 0         | 0           |
| 3             | Sedang         | 0         | 0           |
| 4             | Tinggi         | 30        | 71,4        |
| 5             | Sangat Tinggi  | 12        | 28,6        |
| <b>Jumlah</b> |                | 42        | 100         |

Sumber : Data yang diolah 2017

Pada tabel 3.8 menunjukkan frekuensi variabel prestasi kerja paling banyak terletak pada interval kelas tinggi. Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat disimpulkan bahwa 71,4% perangkat desa di Kecamatan Getasan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

### 3. Tabulasi Silang

#### a. Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Perangkat Desa Kecamatan Getasan

Tabel tabulasi silang karakteristik responden berdasarkan disiplin kerja perangkat desa dengan prestasi kerja perangkat desa disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9 Tabulasi Silang Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Perangkat Desa

| Motivasi Kerja | Prestasi Kerja |    |    |       |      |
|----------------|----------------|----|----|-------|------|
|                | SR             | R  | S  | T     | ST   |
| SR             | 0%             | 0% | 0% | 0%    | 0%   |
| R              | 0%             | 0% | 0% | 0%    | 0%   |
| S              | 0%             | 0% | 0% | 11,9% | 0%   |
| T              | 0%             | 0% | 0% | 57,1% | 19%  |
| ST             | 0%             | 0% | 0% | 2,4%  | 9,5% |

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa terdapat 9,5% (4 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja rendah, terdapat 9,5% (4 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk dalam kategori prestasi kerja rendah dan terdapat 0% (tidak ada perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori tinggi masuk dalam kategori prestasi kerja rendah.

Selain itu, terdapat 7,1% (3 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja sedang, terdapat 38,1% (16 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk kategori prestasi kerjanya sedang dan terdapat 11,9% (5 perangkat desa) dengan disiplin kerja



kategori tinggi masuk kategori prestasi kerja sedang. Sisanya, terdapat 0% (tidak ada perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi, terdapat 9,5% (4 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori sedang masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi, dan terdapat 14,3% (6 perangkat desa) dengan disiplin kerja kategori tinggi masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi. Maka secara umum dapat disimpulkan bahwa mayoritas perangkat desa dengan tingkat disiplin kerja sedang masuk dalam kategori prestasi kerja sedang dan tidak ada perangkat desa dengan prestasi kerja rendah masuk kedalam kategori prestasi kerja tinggi maupun sebaliknya.

b. Motivasi dan Prestasi Kerja Perangkat Desa Kecamatan Getasan

Tabel tabulasi silang karakteristik responden berdasarkan motivasi dengan prestasi kerja perangkat desa disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.10 Tabulasi Silang Motivasi dan Prestasi Kerja Perangkat Desa

| Motivasi Kerja | Prestasi Kerja |    |    |       |       |
|----------------|----------------|----|----|-------|-------|
|                | SR             | R  | S  | T     | ST    |
| SR             | 0%             | 0% | 0% | 0%    | 0%    |
| R              | 0%             | 0% | 0% | 0%    | 2,4%  |
| S              | 0%             | 0% | 0% | 9,5%  | 0%    |
| T              | 0%             | 0% | 0% | 52,4% | 2,4%  |
| ST             | 0%             | 0% | 0% | 9,5%  | 23,8% |

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui bahwa terdapat 0% (tidak ada perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja rendah, terdapat 19% (8 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori sedang masuk dalam kategori prestasi kerja rendah dan terdapat 0% (tidak ada perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori tinggi masuk dalam kategori prestasi kerja rendah.

Selain itu, terdapat 2,4% (1 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja sedang, terdapat 35,7% (15 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori sedang masuk kategori prestasi kerjanya sedang dan terdapat 19% (8 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori tinggi masuk kategori prestasi kerja sedang. Sisanya, terdapat 0% (tidak ada perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori rendah masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi, terdapat 2,4% (1 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori sedang masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi, dan terdapat 21,4% (9 perangkat desa) dengan motivasi kerja kategori tinggi masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi. Maka secara umum dapat disimpulkan bahwa mayoritas perangkat desa dengan tingkat motivasi kerja sedang masuk dalam kategori prestasi kerja sedang dan perangkat desa dengan motivasi kerja yang tinggi masuk dalam kategori prestasi kerja tinggi.



#### 4. Teknik Korelasi

##### a. Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Perangkat Desa

Teknik Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Koefisien Korelasi ( $r$ ) karakteristik responden berdasarkan disiplin kerja dengan prestasi kerja perangkat desa dalam penelitian ini diketahui bahwa angka koefisien korelasi ( $r$ ) antara disiplin kerja dengan prestasi kerja yang dihitung menggunakan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh angka korelasi sebesar 0,470.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja perangkat desa, maka digunakan tabel di bawah ini:

Tabel 3.11 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

| Koefisien Korelasi ( $r$ ) | Interpretasi  |
|----------------------------|---------------|
| 0,00 – 0,199               | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399               | Rendah        |
| 0,40 – 0,599               | Sedang        |
| 0,60 – 0,799               | Kuat          |
| 0,80 – 1,000               | Sangat Kuat   |

Sumber : Statistika untuk Penelitian (Sugiyono, 2011:184)

Sehingga berdasarkan tabel 4.13 koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja maupun prestasi kerja dengan disiplin kerja memiliki hubungan secara positif dengan interpretasi nilai koefien korelasi sedang. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja perangkat desa,

maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja perangkat desa, untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien korelasi hasil perhitungan perlu dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan ditentukan taraf kesalahan 5% dan  $N=42$  maka  $r$  tabel = 0,304. Ternyata  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja dan nilai koefisien korelasi antara disiplin dan motivasi kerja sebesar 0,470.

##### b. Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perangkat Desa

Teknik Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Koefisien Korelasi karakteristik responden berdasarkan motivasi kerja dengan prestasi kerja perangkat desa dalam penelitian ini diperoleh bahwa angka koefisien korelasi ( $r$ ) antara motivasi kerja dengan prestasi kerja terdapat angka korelasi sebesar 0,500.

Apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 4.13 maka koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja maupun prestasi kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan secara positif dengan interpretasi nilai koefisien korelasi yang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja perangkat desa, untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien korelasi hasil perhitungan perlu

dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan ditentukan taraf kesalahan 5% dan  $N=42$  maka  $r$  tabel = 0,304. Ternyata  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dan nilai koefisien korelasi antara motivasi dan motivasi kerja sebesar 0,500.

### 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

#### a. Disiplin Kerja (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) Perangkat Desa

Berikut hasil analisis regresi linier sederhana dari *ouput* program SPSS 16.0 for windows terhadap pasangan data penelitian antara variabel disiplin kerja perangkat desa ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja perangkat desa (Y), pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana Disiplin kerja dan Prestasi Kerja Perangkat Desa

| Kostanta | Nilai koefisien | Sig   | $\alpha$ | Ket |
|----------|-----------------|-------|----------|-----|
| 17,308   | 0,468           | 0,002 | 0,05     | Sig |

Sumber :Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel analisis regresi linier sederhana pada tabel 3.12, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,308 + 0,468X$$

Berdasarkan persamaan tersebut berarti bahwa :

a) Konstanta 17,308, ini berarti jika disiplin kerja diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 17,308.

b) Koefisien Disiplin Kerja, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,468 ini berarti setiap terjadi peningkatan 1 skor pada disiplin kerja maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,468.

#### b. Motivasi Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) Perangkat Desa

Berikut hasil analisis regresi linier sederhana dari *ouput* program SPSS 16.0 for windows terhadap pasangan data penelitian antara variabel motivasi kerja perangkat desa ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja perangkat desa (Y), yang tertuang dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.13 Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Perangkat Desa

| Kostanta | Nilai koefisien | Sig   | $\alpha$ | Ket |
|----------|-----------------|-------|----------|-----|
| 22,757   | 0,243           | 0,001 | 0,05     | Sig |

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel analisis regresi linier sederhana pada tabel 3.13, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,757 + 0,243X$$

Berdasarkan persamaan tersebut berarti bahwa :

a) Konstanta 22,757, ini berarti jika motivasi kerja diasumsikan tetap maka prestasi

kerja akan mengalami peningkatan sebesar 22,757.

- b) Koefisien motivasi Kerja, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,243 ini berarti setiap terjadi peningkatan 1 skor pada disiplin kerja maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,243.

#### 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah persamaan regresi yang telah memenuhi persyaratan pada uji asumsi klasik, diantaranya yakni semua data terdistribusi secara normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan *program SPSS 16.0 for windows* sebagai berikut :

Tabel 3.14 Hasil Analisis Regresi Linier

Berganda

| Konstanta | Nilai koefisien disiplin kerja | Nilai koefisien motivasi kerja | Sig   | $\alpha$ | Ket |
|-----------|--------------------------------|--------------------------------|-------|----------|-----|
| 17,911    | 0,243                          | 0,163                          | 0,002 | 0,05     | Sig |

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 3.14 maka diperoleh persamaan regresi yang terbentuk yakni sebagai berikut :

$$Y = 17,911 + 0,243 X_1 + 0,163 X_2$$

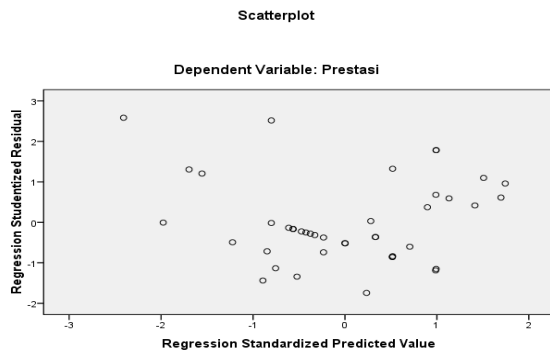
Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan yakni Konstanta 17,911 ini menunjukkan arti bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 17,911. Kemudian, Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,243 memiliki arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 (satu) skor pada disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,243. Dan yang terakhir, nilai koefisien motivasi kerja menunjuk pada angka 0,163 memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan 1 (satu) skor pada motivasi kerja akan diikuti dengan terjadinya kenaikan prestasi kerja sebesar 0,163.

### 3.3. Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mencari ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan *program SPSS 16.0 for windows*, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak

terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005:105). Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas :



Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu baik dibawah maupun diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat prestasi kerja perangkat desa berdasarkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independen.

## 2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat dan uji linieritas merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi dan korelasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dengan taraf sigifikansi 0,05 maka hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan melalui *program SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.15 Hasil Uji Linieritas

| Variabel                             | F hitung | F tabel | Sig   | Ket    |
|--------------------------------------|----------|---------|-------|--------|
| Disiplin kerja dengan prestasi kerja | 0,546    | 3,23    | 0,855 | Linier |
| Motivasi kerja dengan prestasi kerja | 1,570    | 3,23    | 0,156 | Linier |

Sumber : Data yang diolah 2017

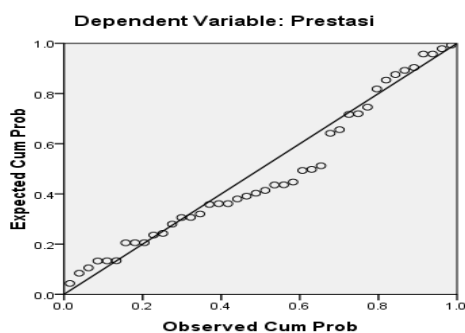
Berdasarkan tabel 3.15 dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel prestasi kerja (Y)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yakni  $0,546 < 3,23$  dan sigifikansi  $0,855 > 0,05$  dan pada variabel motivasi kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yakni  $1,570 < 3,23$  dan sigifikansi  $0,156 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah linier.

## 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji asumsi klasik terakhir sebelum dilanjutkan ke uji regresi linier berganda. Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan

titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Interpretasi dari uji normalitas adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.3 Hasil Uji Normalitas  
Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan gambar 3.3 dapat dilihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk memprediksi tingkat prestasi kerja perangkat desa berdasarkan masukan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 1. Pengaruh X1, X2, Terhadap Y Secara Simultan (Uji F)

Ketika ingin mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat maka diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.16 Hasil Uji F

| F tabel | F hitung | Sig   | $\alpha$ | Ket        |
|---------|----------|-------|----------|------------|
| 3,23    | 7,682    | 0,002 | 0,05     | Signifikan |

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.16 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 7,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > F tabel yakni  $7,682 > 3,23$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara bersama-sama.

#### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### a) Secara Simultan

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain,

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* pada tabel dibawah ini ;

Tabel 3.17 Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | 0,532 | 0,283    | 0,246             |

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* yang diperoleh yakni sebesar 0,246. Hal ini berarti 24,6% variasi prestasi kerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### b) Secara Parsial

Besaran pengaruh variabel bebas yakni disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dapat diketahui dari kuadrat *Partial Correlation* sebagai berikut :

Tabel 3.18 Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel            | Koefisien Parsial |
|---------------------|-------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,208             |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,281             |

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.18 dapat diketahui bahwa nilai kontribusi koefisien antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa sebesar 0,208 sehingga dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi

pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yakni  $(0,208)^2 = 0,0433$  atau 4,33%. Sedangkan, besarnya koefisien antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perangkat desa sebesar 0,281 sehingga dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar  $(0,281)^2 = 0,079$  atau 7,9%.

### 3.5. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yakni disiplin dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:193) bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai aka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Dilihat dari pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja diperoleh koefisien korelasi parsial yakni 0,208 sehingga  $r^2$  adalah  $(0,208)^2 = 0,0433$  atau 4,33% yang berarti besaran kontribusi nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja perangkat desa yakni sebesar 4,33%. Selain itu dhasil dari koefisien korelasi *Product Moment* antara disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar

0,470, harga koefisien  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% dan  $N=42$  sebesar 0,304 dengan signifikansi 0,002 sehingga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yakni  $0,470 > 0,304$  dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_1$  yang berbunyi “Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan signifikan” diterima.

Hal ini berarti apabila perangkat desa memiliki disiplin kerja yang baik maka prestasi kerja perangkat desa juga akan baik. Meskipun demikian besaran kontribusi koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 4,33% tergolong nilai yang kecil, hal ini berarti ada faktor-faktor lain selain disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja dan tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal tersebut juga relevan dengan hasil observasi yang dilakukan pada Perangkat Desa Kecamatan Getasan rata-rata desa yang memiliki kedisiplinan kerja rendah memiliki prestasi kerja yang rendah.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat desa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2010:12) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja adalah motivasi kerja, teori tersebut juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dkk (2015:8) dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal tersebut ditunjukkan melalui perolehan koefisien korelasi parsial yakni 0,281 sehingga  $r^2$  adalah  $(0,281)^2 = 0,079$  atau 7,9% yang berarti besaran kontribusi nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perangkat desa yakni sebesar 7,9%. Selain itu hasil dari koefisien korelasi *Product Moment* antara motivasi kerja dengan prestasi kerja yakni 0,675, harga koefisien  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% dan  $N=42$  sebesar 0,304 dengan signifikansi 0,000 dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yakni  $0,675 > 0,304$  dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_2$  yang berbunyi “Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan signifikan” diterima.

Berarti apabila perangkat desa memiliki disiplin kerja yang baik maka prestasi kerja perangkat desa juga akan baik. Meskipun demikian besaran kontribusi koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 7,9% tergolong nilai yang kecil, hal ini berarti ada faktor lain selain motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Sebagian besar perangkat desa di Kecamatan Getasan yang memiliki motivasi dalam bekerja memiliki prestasi



kerja yang baik pula hal ini diperoleh dari hasil observasi.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa Kecamatan Getasan secara simultan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil perhitungan regresi secara simultan dimana diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $7,682 > 3,23$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,002 sehingga  $H_3$  yang berbunyi “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan signifikan” diterima.

Hal ini berarti apabila perangkat desa memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik maka prestasi kerja perangkat desa juga akan baik. Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 24,6%. Dengan demikian ini berarti selain disiplin kerja dan motivasi kerja, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini sebesar 75,4%. Besarnya pengaruh tersebut masih tergolong kecil, karena selain disiplin kerja dan motivasi kerja masih terdapat banyak faktor yang juga mempengaruhi prestasi kerja perangkat desa. Misalnya saja disiplin kerja perangkat desa

sudah baik tetapi budaya organisasi tidak mendukung, maka prestasi kerja perangkat desa tidak dapat maksimal. Meskipun motivasi kerjanya sudah baik tetapi tidak diikuti dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka prestasi kerja juga tidak akan optimal. Agar prestasi kerja dapat tercapai dengan maksimal, maka harus dipahami terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perangkat desa. Prestasi kerja akan meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhi secara positif dan signifikan juga mengalami peningkatan.

## 4. PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan sebagian besar berada di posisi tinggi yang artinya disiplin kerja perangkat desa sudah tergolong baik meskipun belum maksimal dan mencakup keseluruhan. Hal tersebut juga ditandai oleh beberapa fakta-fakta lapangan dimana masih ada beberapa perangkat desa yang datang maupun pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, penyelesaian program yang tidak selesai tepat waktu, dan kedisiplinan kehadiran pertemuan di

Kantor Kecamatan yang masih kurang;

2. Motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan sebagian besar berada di posisi tinggi yang artinya motivasi kerja perangkat desa sudah tergolong baik meskipun belum maksimal dan mencakup keseluruhan. Hal tersebut juga ditandai oleh beberapa fakta-fakta dilapangan dimana masih ada beberapa perangkat desa jarang hadir ke kantor, ruangan kerja Kantor Kepala Desa yang sempit, namun disisi lain perangkat desa memiliki hubungan yang terjalin dengan akrab antar perangkat desa dan pemberian gaji pada perangkat desa sudah mengalami peningkatan;
3. Prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan sebagian besar berada di posisi tinggi yang artinya prestasi kerja perangkat desa sudah tergolong baik meskipun belum maksimal dan mencakup keseluruhan. Hal tersebut juga ditandai oleh beberapa fakta-fakta dilapangan dimana masih ada beberapa perangkat desa yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, namun sebagian besar perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang diminta, terdapat koordinasi antar perangkat desa ketika menyelesaikan pekerjaan, dan saling

memberikan bantuan apabila ada yang membutuhkan.

#### 4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pemerintah daerah dan peragkat desa diantaranya:

1. Hendaknya dilakukan penerapan teknologi dalam pengawasan karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yakni dapat berupa presensi onilne, verifikasi penyelesaian tugas secara online, dan lain sebagainya;
2. Ruang kerja dibuat lebih nyaman dan kondusif sehingga dapat membantu perangkat desa berpikir imajinatif dan kreatif;
3. Diadakan gathering atau pertemuan rutin setiap 2 bulan agar perangkat desa dapat menjalin kakraban satu sama lain sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang erat sesama perangkat desa yang akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja;
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 24,6% variasi prestasi kerja perangkat desa yag dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga sisanya yakni 75,4% dijelaskan oleh variabel lain, maka pada penelitian selanjutnya hendaknya menambah

variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardiansyah dan Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.16 No. 2 2014 Hal 154.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT.Rineka Cipta: Jakarta.
- [3] Creswell, John W. 2016. *Research Design Edisi Keempat*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [4] Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- [5] Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta.
- [6] Gibson, Donnelly. 2013. *Organisasi Jilid 1*. Bina Rupa Aksara: Jakarta.
- [7] \_\_\_\_\_. 2007. *Organisasi*. PT Erlangga: Jakarta.
- [8] Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- [9] \_\_\_\_\_. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- [10] Hadi, Sutrisno. 2004 *Metodologi Research Jilid 3*. Andi: Yogyakarta.
- [11] Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- [12] Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [13] Hasibuan Malayu . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [14] \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [15] \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [16] \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [17] Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- [18] Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.
- [19] Iqbal, Hasan. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- [20] Kusuma, A. A. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- [21] Mangkunegara, A. P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [22] \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [23] \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [24] Mathis, Robert dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- [25] Moenir. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- [26] Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [27] Nasution, S. 2000. *Didaktik Asas-asas Mengajar*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- [28] Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- [29] Pattynama, J. V., et. al. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal EMBA. Vol. 4. No. 1 Maret 2016 : 514-523.
- [30] *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*.
- [31] Permatasari, J. A., et. al. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang : Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 25. No. 1 Agustus 2015.
- [32] *Profil Kecamatan Getasan*.
- [33] Reksohadiprojo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga: Jakarta.
- [34] Rivai, Veithzal. 2011. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT.Raja Grafindo: Jakarta.
- [35] \_\_\_\_\_. 2009. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Pertama*. PT.Raja Grafindo: Jakarta.
- [36] \_\_\_\_\_. 2006. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Pertama*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- [37] \_\_\_\_\_. 2004. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- [38] Sastrohardiwirja, Siswanto. 2012. *Manajemen Teaga Kerja Indonesi, Pendekatan Admiistratif dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta.
- [39] Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- [40] \_\_\_\_\_. 2010. *Teori dan Praktek Kepe-mimpinan*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

- [41] Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi – Fungsi Manajemen*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- [42] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- [43] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- [44] Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- [45] Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- [46] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- [47] Sutisno, Azis F., Maria, M. Narsih. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Kota Semarang*. Semarang : Journal of Management. Vol. 2. No. 2 Maret 2016.
- [48] Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Ekonisia: Yogyakarta.
- [49] Suwondo, D. I., Sutanto, E. M. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 17. No.2, September 2015, 135-144.
- [50] Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT.Rajagrafindo Persada: Depok.
- [51] Tu'u, Tulus. 2004. *Fungsi Disiplin*. Grasindo: Jakarta.
- [52] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*.
- [53] Usman, B. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas PGRI Palembang*. Palembang : Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 5. No. 1, April 2008 : 24-37.
- [54] Wusanto, IG. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- [55] Yani. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Kota Waringin Timur*. Sampit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 1. No. 1/2016/32-51.
- [56] Yoesana, U. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. Kartanegara: e-journal Pemerintahan Integratif. Vol. 1. No. 1, 2013: 13-27.