

# STUDI TENTANG PENGARUH KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KERTEK, KABUPATEN WONOSOBO

**Heri Purwanto**

Faculty of Economics Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah Wonosobo Indonesia  
heripurwanto@unsiq.ac.id

## *Abstract*

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk selalu meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Penelitian ini menguji anteseden kinerja dengan menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai anteseden.

Kuesioner dibagikan kepada 75 perangkat desa yang menjadi sampel di seluruh desa Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemangku kebijakan direkomendasikan untuk menerapkan kedisiplinan kerja yang baik pada lingkungan kerja perangkat desa dan selalu memberi motivasi guna mempertahankan perilaku kerja yang positif dari perangkat desa.

*Keywords—Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri Pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 1997).

Tingkat keberhasilan harus diukur tidak semata-mata kepada input dari program suatu organisasi tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat dan dampak dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu organisasi akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai rencana yang telah

dituangkan dalam perencanaan tujuan organisasi (Waryanti, S, D, R, 2011).

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pasti menginginkan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang diterapkan oleh setiap tempat kerja agar dapat terwujud kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasil Penelitian Nova, S (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing pegawai. Disiplin dapat menentukan kinerja pegawai baik atau tidak baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini akan menjadi masalah jika pegawai tidak disiplin maka pekerjaan menjadi tidak maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain Disiplin kerja, Motivasi Kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Aldo H, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah.

Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Aurelia Potu (2013) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kanwil Ditjen Negara Suluttenggoro dan Maluku Utara di Manado). Menurut Sondang P Siagian (2008: 138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria". Dalam konteks penelitian ini, definisi dari Mangkunegara dan Robbins diadopsi karena merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil yang telah dikerjakan dan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

### ***Disiplin Kerja***

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Wirawan (2009:138) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi

mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138)

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk

mencapai tujuan. Hasibuan (2009:92) dalam penelitian Syahidah, N (2018) menyatakan “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi”. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Eka, Septiana Nata (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa menunjukkan adanya pengaruh secara simultan yaitu 71,9%.

### KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Gambar 1 mengilustrasikan model penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas adalah disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai

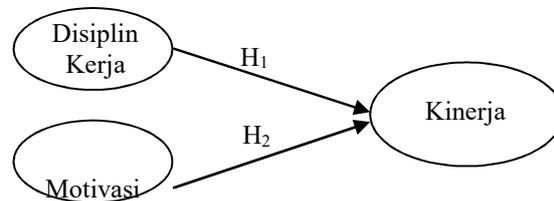


Fig. 1. Kerangka Konsep Penelitian

Dalam penelitian yang di lakukan oleh Suhartini pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru studi pada guru di sd swasta sultan agung di Pematang Siantar, yang menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Syafrina, N pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Suka Fajar Pekanbaru juga menunjukan hasil bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti, H pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai studi pada PNS DPRD kabupaten Madiun menunjukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kertek

Penelitian yang dilakukan oleh Potu, A pada tahun 2013 yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi pada kanwil ditjen kekayaan negara sulutteggo dan Maluku Utara di Manado menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti, H pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai studi pada PNS DPRD kabupaten Madiun juga menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, A pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang yang menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan yang menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kertek

## MEODE PENELITIAN

### *Teknik Pengambilan Sampel*

Desain survey cross-sectional digunakan dengan data yang dikumpulkan dari para perangkat desa di kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo.

Para perangkat desa dipilih secara acak dengan kuota 3-10 orang per kelurahan. Dalam dua minggu, kami berhasil mengumpulkan 75 respon. Untuk mengatasi bias respon, means dari semua variabel pada sepertiga pertama dan sepertiga terakhir dibandingkan. Tidak ada perbedaan signifikan antara respon awal dan respon akhir, menandakan bahwa tidak ada non-response bias. J. S. Armstrong and T. S. Overton (1977). Statistik deskriptif variabel demografi responden ditampilkan dalam Tabel I.

Tabel 1.

Partisipasi Responden Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Prosentase</i>
<b>Umur</b>		
21-30	11	14.7%
31-40	10	13.3%
41-50	45	60%
51-60	9	12%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	63	84%
Wanita	12	16%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	57	76%

<i>Variabel</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Prosentase</i>
Diploma	13	17.3%
Sarjana	5	6.7%

### **Metode Pengumpulan Data**

Peneliti mengumpulkan data perangkat desa di kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo di provinsi Jawa Tengah. Tim peneliti kemudian menghubungi personil dengan mengunjungi kantor desa setempat. Data dikumpulkan dalam dua minggu dengan bantuan dari perangkat desa.

### **Metode Pengukuran Data**

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas, instrumen untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikembangkan dengan mengadopsi indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu. Konstruk kedisiplinan kerja diukur dengan delapan (8) item yang diadaptasi Malayu S. P Hasibuan (1991:213). Item untuk motivasi kerja Sondang P Siagian (2008: 138) dengan

8 items dan konstruk kinerja diukur dengan 5 item yang diadaptasi dari Agusta, S, R (2014).

Dalam penelitian ini, variabel usia, jenis kelamin, dan pendidikan digunakan sebagai variabel kontrol. Semua variabel kecuali variabel kontrol ini, diukur menggunakan skala Likert lima butir mulai dari “1 = sangat tidak setuju” hingga “5 = sangat setuju”.

### **HASIL PENELITIAN**

Tabel II melaporkan statistik deskriptif dan koefisien reliabilitas untuk setiap konstruk. Koefisien alpha Cronbach dari konstruk penelitian berjangkauan dari 0.66 hingga 0.85, lebih tinggi dari threshold 0.60. L. R. James, R. G. Demaree, and G. Wolf (1984). Kriteria ini dipenuhi semua variabel sehingga menunjukkan konsistensi internal yang mencukupi.

Tabel 2.  
Descriptive Statistic

<i>Variable</i>	<i>Mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>α</i>
Kedisiplinan kerja	2.62	0.61	0.62
Motivasi kerja	3.56	0.67	0.84

Tabel III melaporkan korelasi dan multikolinearitas dari semua variabel penelitian. Nilai mutlak korelasi berada antara 0.37 hingga 0.63. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas karena nilai korelasi lebih rendah dari 0.70. Variance

inflation factors dan tolerance statistics dipertimbangkan untuk mengalamatkan potensi multikolinearitas. Hasil menunjukkan kalau semua nilai berada di bawah ambang batas sehingga menunjukkan tidak adanya multikolinearitas

Tabel 3

	<i>KK</i>	<i>MK</i>	<i>Kinerja</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
KK	1	0.63**	0.37**	0.58	3.10
MK	-	1	0.62**	0.42	4.12

Note: Kedisiplinan Kerja (KK), Motivasi Kerja (MK), Kinerja, Variance Inflation Factor (VIF)

Tabel IV menunjukkan analisis regresi linier untuk menguji hipotesis 1-2 penelitian. Model merefleksikan 44% variance variabel dependen. Hasil ANOVA mengkonfirmasi kalau model sudah mencukupi ( $F = 46.86$ ,  $p = 0.000$ ) untuk menjelaskan variabilitas kinerja, sehingga menunjukkan kalau model ini

memiliki kekuatan prediktif. Koefisien beta menunjukkan dampak positif dari kedisiplinan kerja ( $\beta = 0.322$ ,  $t = 4.49$ ,  $p = 0.002$ ) dan motivasi kerja ( $\beta = 0.13$ ,  $t = 2.46$ ,  $p = 0.000$ ) terhadap kinerja. Karenanya, hipotesis 1 dan hipotesis 2 penelitian dikonfirmasi.

Tabel 4.  
Hasil Analisa Regresi

Predictors	<i>Un-standardized Beta Coefficient</i>	<i>t-value</i>
<b>Control variables</b>		
Umur	0,06	2.90
Jenis Kelamin	0.03	1.67
Pendidikan	0.47	3.09
<b>Independent variables</b>		
Kedisiplinan kerja	0.32	4.49**
Motivasi kerja	0.13	2.46**
Kinerja	0.59	8.66***
R Square	0.44***	
F-Statistics	46.86***	

Note: Dependent Variable = Kinerja, Kedisiplinan kerja (KK), \*\* significant at 0.01 level, \*\*\* significant at 0.001 level

## PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan kalau kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berasosiasi dengan kinerja pada perangkat desa di kecamatan Kertek, kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menghasilkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu.

Dalam lingkungan organisasi yang dihadapkan pada ketidakpastian mengambil strategi apa untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan mencegah terjadinya penurunan kinerja, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan. Dengan ditemukannya

kalau kedisiplinan kerja dan motivasi kerja dapat menaikkan kinerja pegawai, organisasi dapat yakin dalam menerapkan kedisiplinannya kepada pegawainya dan memberikan motivasi untuk bekerja. Secara khusus, hal ini akan meningkatkan manfaat bukan saja bagi pegawai tapi juga organisasi.

Desain penelitian ini adalah cross sectional dengan metode pengumpulan data survey. Kelemahan dari kedua pendekatan ini harus dipertimbangkan dalam mengambil keputusan berdasarkan hasil penelitian ini. Penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal dan metode kuasi eksperimental dapat memberikan hasil yang lebih valid mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Selain itu, sampel dalam penelitian ini

berada pada level individual. Penelitian menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dapat dikaji pada level instansi ataupun perusahaan yang lebih luas sehingga dapat diperoleh cakupan yang lebih luas lagi untuk mewakili sebuah instansi maupun industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Abernethy, Bruce., Vaughan, K., Laurer T M., Robert, J N, Stephanie H. (1997). The Biophysical Foundations of Human Movement. United States: Human Kinetics
- Waryanti, S. D. R. 2011, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang), Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nova Oktiviani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Aldo H, dkk (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis.
- Aurelia Potu (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kanwil Ditjen Negara Suluttenggoro dan Maluku Utara di Manado). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>
- Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Universitas Diponegoro.Griffin, R.W. (2003). Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10. Semarang: Badan Penerbit
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Eka, Septiana Nata (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

[Economic Education Analysis Journal, Vol 4 No. 2.](https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/6785)  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/6785>

Syafrina, N (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Suka Fajar Pekanbaru.  
<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

Sidanti, H (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PNS DPRD Kabupaten Madiun.  
<https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>

L. R. James, R. G. Demaree, and G. Wolf, "Estimating within-group interrater reliability with and without response bias," *J. Appl. Psychol.*, vol. 69, no. 1, pp. 85–98, 1984.

Suhartini (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Guru Studi Pada Guru Di SD Swasta Sultan Agung Di Pematang Siantar.  
<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/43>

Potu, A (2013). Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kanwil DITJEN Kekayaan Negara Sulutteggo Dan Maluku Utara di Manado.

Setiawan, A (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang.  
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/6280/7131>

J. S. Armstrong and T. S. Overton, "Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys," *J. Mark. Res.*, vol. 14, no. 3, pp. 396–402, 1977.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.