



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MULIOREJO  
(STUDI KASUS KANTOR DESA MULIOREJO  
KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN  
DELI SERDANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**DWI IRFANSYAH**

**NPM : 1915310460**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : "ANALISIS DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MULIOREJO (STUDI KASUS KANTOR DESA MULIOREJO KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG)"

NAMA : DWI IRFANSYAH  
N.P.M : 1915310460  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 05 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Nurrah Kamalasan Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

PEMBIMBING II



Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DWI IRFANSYAH  
NPM : 1915310460  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT  
DESA MULIOREJO (STUDI KASUS KANTOR DESA  
MULIOREJO KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN  
DELI SERDANG)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Proposal ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya proposal melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan,           Maret 2024



Dwi Irfansyah  
1915310460

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DWI IRFANSYAH  
NPM : 1915310460  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun VIII Jl.Kenduri Km.14 No.27

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan,       Maret 2024  
Yang membuat pernyataan



Dwi Irfansyah  
1915310460

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Muliorejo (Studi Kasus Kantor Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 30 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,582 > t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo. Hasil pengujian untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,143 < t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,887 > 0,05$ , maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,524 > t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $219,312 > F_{tabel}$  sebesar  $2,98$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa Muliorejo. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar  $0,958$  yang mengindikasikan bahwa  $95,8\%$  kinerja perangkat Desa dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja**

## ABSTRACT

---

*This research aims to test and find out more clearly how the analysis of work discipline, workload and motivation affects the performance of Mulioorejo Village officials (Case Study of the Mulioorejo Village Office, Sunggal District, Deli Serdang Regency). This research used a quantitative method involving 30 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained was analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS program. The results of the quantitative analysis show that the test results for the Work Discipline variable show a tcount value of 8.582 > ttable of 2.05 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that work discipline has a partially positive and significant effect on performance. Mulioorejo Village officials. The test results for the Workload variable show a tcount value of -0.143 < ttable of 2.05 with a significant value of 0.887 > 0.05, so hypothesis H2 is rejected and H0 is accepted, meaning that workload has no partial effect on the performance of Mulioorejo Village officials. The test results for the Motivation variable show a tcount value of 6.524 > ttable of 2.05 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, meaning that work motivation has a partially positive and significant effect on the performance of Mulioorejo Village officials.. The Fcount value is 219.312 > Ftable is 2.98 and is significant 0.000 < 0.05, so the hypothesis H4 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that Work Discipline, Workload and Motivation have a positive and significant effect simultaneously on the Performance of Mulioorejo Village Officials. The resulting adjusted R Square value is 0.958, which indicates that 95.8% of the performance of Village officials can be obtained and explained by Work Discipline, Work Load and Work Motivation.*

**Keywords:** *Work Discipline, Workload, Work Motivation and Performance*

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk  
mengejanya”**

**Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:**

Kedua orang tuaku dan saudara ku terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar biasa

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya. Adapun proposal ini berjudul “**Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mulioorejo (Studi Kasus Kantor Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang)**”. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.Psi., M.Psi selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Ibu HJ. Ir. Nelly Masril selaku Kepala Desa Mulioorejo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Desa Mulioorejo.
7. Para Bapak/Ibu Perangkat Desa Mulioorejo yang telah membantu peneliti dalam proses melaksanakan kegiatan penelitian di Desa Mulioorejo.



8. Teristimewa ucapan terima kasih kepada kedua orang tercinta Ayahanda Agus Susanto serta Ibunda Nurhaida yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
10. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan,     Maret 2024  
Peneliti

**Dwi Irfansyah**  
NPM : 1915310460

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	16
1. Identifikasi Masalah .....	16
2. Batasan Masalah .....	16
C. Rumusan Masalah .....	17
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	17
1. Tujuan Penelitian .....	17
2. Manfaat Penelitian .....	18
E. Keaslian Penelitian .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	20
1. Kinerja .....	20
2. Disiplin Kerja .....	25
3. Beban Kerja .....	30
4. Motivasi .....	35
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Konseptual .....	45
D. Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
1. Tempat Penelitian .....	49
2. Waktu Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel .....	50
3. Jenis dan Sumber Data .....	51
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
1. Variabel Penelitian .....	51

2. Definisi Operasional.....	52
E. Skala Pengukuran Variabel.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisa Data .....	55
1. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	55
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas .....	57
b. Uji Multikolinearitas .....	58
c. Uji Heteroskedastisitas .....	59
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4. Uji Hipotesis .....	62
a. Uji Parsial (Uji t) .....	62
b. Uji Simultan (Uji F) .....	63
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	66
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	66
a. Gambaran Umum Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal ...	66
b. Visi dan Misi Pemerintah Desa Mulioorejo .....	68
c. Karakteristik Desa Mulioorejo .....	69
d. Struktur Organisasi Desa Mulioorejo .....	69
e. Tugas dan Fungsi.....	70
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	76
4. Uji Kualitas Data.....	81
a. Uji Validitas .....	81
b. Uji Reliabilitas.....	84
5. Uji Asumsi Klasik.....	86
a. Uji Normalitas Data.....	86
b. Uji Multikolinearitas .....	88
c. Uji Heteroskedastisitas .....	89
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	90
7. Uji Hipotesis .....	92
a. Uji t (Uji Parsial) .....	92
b. Uji F (Uji Simultan) .....	94
c. Koefisien Determinasi .....	95
B. Pembahasan .....	96
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	96
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	98
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	98
4. Pengaruh Disiplin, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan .....	100

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	102

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survei untuk Warga Desa Muliorejo.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja .....	6
Tabel 1.3.	Absensi .....	9
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	10
Tabel 1.5.	Jumlah Penduduk Desa Muliorejo .....	11
Tabel 1.6.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Beban Kerja .....	13
Tabel 1.7.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja .....	15
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	49
Tabel 3.2.	Daftar Populasi Penelitian.....	50
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert.....	54
Tabel 3.5.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.1	Karakteristik Desa Muliorejo.....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	75
Tabel 4.6	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban.....	76
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja.....	77
Tabel 4.8	Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja.....	78
Tabel 4.9	Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.10	Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai .....	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas pada Variabel disiplin kerja .....	81
Tabel 4.12	Uji Validitas pada Variabel Beban Kerja.....	82
Tabel 4.13	Uji Validitas pada Variabel Motivasi .....	82
Tabel 4.14	Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai .....	83
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	84
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja .....	85
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi .....	85
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.19	Uji Kolmogorov Smirnov .....	88
Tabel 4.20	Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.21	Regresi Linier Berganda .....	91
Tabel 4.22	Uji Parsial (uji t).....	93
Tabel 4.23	Uji Simultan (uji f).....	94
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi.....	95
Tabel 4.25	Tipe Hubungan Koefisien Determinasi.....	96

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
	Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	47
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	69
	Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas .....	86
	Gambar 4.3 Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> .....	87
	Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi baik organisasi berbasis profit maupun non profit. MSDM berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang unggul agar dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2018:125) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:86) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Kasmir (2018:99) kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai dimana pegawai yang disiplin diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Harlie (2018:90) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan

hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar.

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Menurut Tarwaka (2018:87) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar pegawai memiliki kinerja yang baik.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:99) yaitu motivasi kerja yang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja



sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Kantor Desa Mulioorejo adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas melayani administrasi kependudukan masyarakat yang ada di Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, secara eksplisit dijelaskan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terhadap pelaksanaan pengaturan Desa tersebut dilakukan oleh pemerintah Desa yang dipimpin oleh kepala Desa.

Maka Desa dengan hak otonomi khusus bisa mengatur sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakatnya termasuk terhadap proses penyelenggaraan pelayanan publik di wilayah administratif Desa. Karena dengan pemberian hak otonomi tentu juga melekat kewajiban yang harus dilakukan oleh pejabat Desa dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Tidak serta merta Desa "seolah-olah" terlepas dari pengawasan dan pembinaan pemerintah kabupaten/provinsi maupun lembaga pengawas pemerintah lainnya.

Penilaian Kinerja perangkat Desa bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan perangkat Desa yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem

karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku perangkat Desa.

Beberapa fenomena masalah terkait kinerja yang peneliti lihat di kantor Desa Mulioarjo adalah pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan proses pengurusan administrasi penduduk seperti : 1) pelayanan pembuatan surat pengantar Kartu Keluarga (KK), 2) pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP), 3) pengantar Akte Kelahiran, 4) Pengantar Surat Nikah, 5) Surat Keterangan Tidak Mampu, 6) Surat Izin Usaha, 7) Surat Pindah, 8) Surat Keterangan Domisili, 9) Surat Ahli Waris, 10) Surat Tanah. Dari semua jenis pengurusan administrasi diatas yang kadang dianggap kurang puas, karena pelayanan administrasi yang diberikan dikantor tersebut cenderung lambat dan kadang pun melebihi waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Terkadang ada juga kurangnya respon dari staf pelayanan administrasi kepada masyarakat ketika hendak melakukan proses pengurusan administrasi penduduk.

Untuk melihat kinerja perangkat Desa Mulioarjo maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 warga secara acak di beberapa dusun yang ada di Desa untuk melihat tanggapan warga atas pelayanan terkait kebutuhan administratif warga Desa.

**Tabel 1.1 Pra Survei Warga Desa Mulioarjo**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Anda puas atas pelayanan administrasi kependudukan Desa Mulioarjo (Surat Menyurat, Akte Kelahiran, KK, Ktp, Surat Pengantar, SKCK)	4	6	12	4	4	30
2	Sikap perangkat Desa sangat tanggap memberikan pelayanan publik	2	8	10	6	4	30

No	Pernyataan	Frekuensi					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
3	Para Kepala Dusun (Kadus) di Desa Mulioarjo aktif melayani masyarakat secara langsung dilingkungan RT/RW	2	8	14	3	3	30
4	Para Kepala Dusun (Kadus) di Desa Mulioarjo mau mendengarkan keluhan warga dusun dan memberikan solusi. Kepada warga.	-	6	14	1	9	30
5	Warga tidak kesulitan dalam mengurus syarat perlengkapan administratif warga.	-	3	17	3	7	30

Sumber : Jawaban Responden

Berasarkan padahasil pra survey kepada 30 orang warga Desa Mulioarjo dapat disimpulkan kinerja perangkat Desa Mulioarjo. Pada pernyataan pertama bahwasanya hanya 4 responden yang sangat setuju dan 6 responden yang setuju bahwa mereka puas atas pelayanan administratif di Desa sedangkan ada 12 responden yang meragukan tingkat kepuasannya dan ada sebanyak 4 responden yang tidak setuju dan ada sebanyak 4 responden yang sangat tidak setuju. Artinya jawaban warga masih didominasi oleh ragu-ragu atas tingkat kepuasan atas pelayanan administratif di Desa.

Pada pernyataan kedua hanya ada 2 responden yang sangat setuju dan 8 responden yang setuju dengan sikap tanggap perangkat Desa dalam melayani warga sedangkan 10 responden lainnya meragukan dan ada 6 responden yang tidak setuju dan ada 4 responden tidak setuju artinya warga merasa perangkat Desa tidak terlalu tanggap dalam melayani warga.

Pada pernyataan ketiga bahwasanya hanya ada 2 responden yang sangat setuju dan ada 8 responden yang setuju atas pernyataan kepada dusun mau melayani secara langsung warganya, sedangkan 14 responden lainnya ragu-ragu dan ada 3 responden yang tidak setuju dan ada 3 responden yang sangat tidak

setuju. Pada pernyataan keempat warga meragukan kepala dusun mau mendengarkan warganya dan ada sebanyak 9 responden yang sangat tidak setuju artinya bahwa warga mengeluhkan sikap Kepada Dusun yang kurang mau mendengarkan keluhan warganya. Pada pernyataan kelima bahwasanya mayoritas warga meragukan kemudahan dalam mengurus berkas yang diurus di Kantor Desa. Berdasarkan pada pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya pelayanan Kantor Desa belum optimal dan warga ragu atas pelayanan yang baik sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja Kantor Desa belum optimal.

Peneliti melakukan observasi secara langsung ke Desa Muliorejo memiliki kinerja yang belum optimal yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perangkat Desa yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan masyarakat atas layanan yang diberikan. Untuk melihat tingkat kinerja pegawai maka peneliti melakukan pembagian angket pra survey agar dapat diketahui fenomena masalah terkait tingkat kinerja pegawai tersebut. Berikut adalah hasil pra survey kinerja pegawai.

**Tabel 1.2 Pra Survey Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	60%	6	40%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan pimpinan	5	33%	10	67%
3	Saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	9	60%	6	40%

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan pada Tabel 1.2 jawaban responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” ada sebanyak 60% responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” ada sebanyak 40%, pada pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan pimpinan” ada sebanyak 33% responden yang menjawab “ya” sedangkan 67% responden menjawab “tidak”.

Pada pernyataan “saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan” sebanyak 60% responden menjawab “ya” sedangkan sisanya 40% menjawab “tidak”. Berdasarkan pada hasil pra survey ini maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai memiliki tingkat kinerja yang belum optimal. Hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen agar dapat melakukan evaluasi terkait dengan permasalahan kinerja pegawai yang ada di perusahaan terkait.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh perangkat Desa Mulioarjo sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas disiplin kerja perangkat Desa secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin perangkat Desa upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Perangkat Desa sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi

pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin Perangkat Desa adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh perangkat Desa. Dengan maksud untuk mendidik dan membina perangkat Desa, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Peningkatan kedisiplinan menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan pegawai yang taat terhadap aturan yang ada di kantor sehingga dapat berdampak pada pencapaian kinerja yang baik karena taat terhadap aturan yang ada di kantor.

Fenomena masalah terkait dengan tingkat disiplin kerja Perangkat Desa yaitu tingkat kehadiran yang kurang baik dan seringnya terjadi keterlambatan datang ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, terkadang sering keluar kantor pada saat jam kerja, bahkan ada yang tidak hadir ke kantor tanpa memberitahukan alasan ketidakhadiran tersebut. Biasanya sering terjadi pada kepala dusun yang terlambat dan hanya mengisi absen harian sebagai tanda kehadiran namun mereka datang di waktu yang agak siang, terkadang ada beberapa kepala dusun yang tidak berada di Kantor Desa. Hal ini disebabkan karena beberapa kepala dusun memiliki kesibukan atau pekerjaan

lain diluar sebagai kepala dusun sehingga menjadi penyebab kurang baiknya tingkat disiplin kerja pegawai sehingga berdampak pada layanan kepada masyarakat.

**Tabel 1.3 Rekapitan Daftar Hadir Perangkat Desa Muliorejo**

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan			2022 November	2022 Desember	2023 Januari
			H	A	TH	Kehadiran (%)	Kehadiran (%)	Kehadiran (%)
1	Sekdes	1	21	1	22	95.45	95.455	100
2	Kaur Keuangan	1	22	0	22	100	100	90.5
3	Kaur Umum	1	21	1	22	100	95.455	95.2
4	Kasi Pelayanan	1	22	0	22	100	100	100
5	Kasi Kesejahteraan	1	22	0	22	100	100	100
6	Kaur Perencanaan	1	21	1	22	100	95.455	90.5
7	Kasi Pemerintahan	1	22	0	22	100	100	100
8	Kadus	23	22	0	22	85.18	80.83	78

Sumber : Kantor Desa Muliorejo

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat kehadiran perangkat Desa Muliorejo selama kurun waktu 3 bulan yaitu bulan November Tahun 2022 sampai bulan Januari tahun 2023. Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran perangkat Desa cukup baik terutama perangkat Desa yang bekerja di kantor Desa seperti Sekdes, Kaur Keuangan, Kasi Pelayanan, Kasi Kesejahteraan, Kaur Perencanaan dan Kasi Pemerintahan. Tingkat kehadiran mencapai lebih dari 90%.

Perangkat Desa yang menjabat sebagai Kepala Dusun cukup mendapat perhatian serius karena memiliki tingkat kehadiran yang rendah dimana di bulan November tahun 2022 mencapai 85,18% menurun di bulan Desember menjadi hanya 80,83% dan pada awal tahun di bulan Januari menjadi sebesar 78%. Tingkat kehadiran Kepala Dusun yang rendah dan menurun menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan Kepala Dusun kurang baik dan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja perangkat Desa dalam melayani masyarakat Desa Muliorejo.

Penurunan persentase absensi perangkat Desa Muliorejo menunjukkan tingkat disiplin kerja yang menurun.

Untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai maka peneliti melakukan pra survey terhadap 15 orang pegawai sebagai berikut ini. Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Pegawai (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu	6	40%	9	60%
2	Pegawai tidak keluar kantor pada saat jam kerja	7	47%	8	53%
3	Pegawai mampu bekerja dengan teliti	6	40%	9	60%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja perusahaan dimana pegawai masih kurang tepat waktu dalam kehadiran, pegawai masih banyak yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan pegawai belum mampu bekerja dengan teliti. Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja pegawai dapat meningkat karena. Perangkat Desa sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Kasmir (2018:99) bahwasannya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Tarwaka (2018:87) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*,



sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*.

Jasa layanan oleh pemerintah Desa diatur Pasal 5 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pelaksanaannya menggunakan APBN dan/atau APBD maupun APBDes sebagian atau seluruhnya. Misalnya, pendampingan masyarakat Desa untuk pengembangan UMKM, penyediaan pemeriksaan kesehatan masyarakat kurang mampu di Desa yang difasilitasi pemerintah Desa, serta kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh aparat Desa dalam rangka meningkatkan kualitas SDM masyarakat di wilayahnya. Sedangkan pelayanan administratif adalah pelayanan pemerintah Desa yang diwajibkan oleh negara dan diatur dalam peraturan.

Peran pemerintah Desa sebagai instansi penyelenggara layanan sangat sentral maka harus pula diimbangi dengan pengembangan kompetensi para petugas layanannya. Para pengguna layanan juga akan terpenuhi hak-haknya untuk pelayanan berkualitas dengan adanya petugas yang berkompeten. Rasanya tidak mungkin kewajiban membantu masyarakat dalam memahami hak dan tanggung jawabnya sebagai pengguna layanan bisa dilakukan jika petugas layanan sendiri tidak tahu aturan terkait pelayanan publik.

**Tabel 1.5 Jumlah Penduduk Desa Muliorejo**

NO	Nama Dusun	Jumlah		Jumlah Jiwa	Jumlah KK
		L	P		
1	Dusun I	568	592	1.160	326
2	Dusun II	763	830	1.593	478
3	Dusun III	550	599	1.449	210
4	Dusun IV	726	781	1.541	366
5	Dusun IV-A	795	840	1.635	624
6	Dusun V	327	351	678	295
7	Dusun VI	298	320	618	120
8	Dusun VII	529	546	1.071	295
9	Dusun VIII	518	549	1.067	453

NO	Nama Dusun	Jumlah		Jumlah Jiwa	Jumlah KK
		L	P		
10	Dusun IX	883	907	1.790	650
11	Dusun X	850	873	1.721	483
12	Dusun XI	781	812	1.593	420
13	Dusun XII	1.340	1.360	2.700	839
14	Dusun XIII	1.810	1.328	3.638	1.069
15	Dusun XIV	1.203	1.228	2.431	851
16	Dusun XV	795	828	1.623	444
17	Dusun XVI	688	710	1.398	458
18	Dusun XVI-A	379	411	790	380
19	Dusun XVII	520	560	1.080	239
20	Dusun XVIII	555	584	1.139	319
21	Dusun XIX	884	905	1.789	406
22	Dusun XX	825	850	1.675	377
23	Dusun XXI	533	542	1.375	242
	<b>Jumlah</b>	<b>17.210</b>	<b>17.738</b>	<b>34.948</b>	<b>10.396</b>

Sumber : Kantor Desa Mulioorejo

Data di atas menggambarkan luas wilayah penduduk, jumlah keluarga dan masyarakat Desa Mulioorejo. Besarnya jumlah penduduk merupakan tantangan sendiri bagi pelayanan perangkat Desa Mulioorejo dalam melayani masyarakatnya. Setiap perangkat Desa memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi tingkat stress kerja yang berlebih yang bergantung pada beberapa faktor yaitu kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan pada bidang tertentu di kantor.

Berdasarkan observasi peneliti menyimpulkan bahwasannya beban kerja perangkat Desa Mulioorejo cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja. Hal ini disebabkan karena wilayah pelayanan dan banyaknya warga yang harus dilayani secara langsung oleh perangkat Desa Mulioorejo.

Fenomena terkait beban kerja dirasakan oleh sebagian besar kepala dusun yaitu mereka mengalami kesulitan dalam melakukan pelayanan serta pendataan secara detail terkait dengan keadaan masyarakat dilingkungannya seperti

pendataan KTP, Kartu Keluarga dan pekerjaan untuk memastikan apakah masyarakat tersebut masih berada diwilayah kerja kepala dusun tersebut. Hal ini disebabkan karena terdapat perbedaan wilayah kerja serta jumlah masyarakat diwilayah dusun yang ada di Desa Mulioorejo yang sangat jauh perbedaannya disetiap dusun yang menyebabkan para kepala dusun harus perlu sedikit waktu yang extra ketika ada kegiatan pendataan masyarakat seperti pendataan masyarakat miskin atau tidak mampu, pendataan untuk bantuan sosial pemerintah, serta melakukan kegiatan pelaksanaan pembangunan diwilayah kerja masing-masing.

Terkadang terdapat beberapa kepala dusun yang sangat kewalahan dalam menghadapi aduan masyarakat karena sangking banyaknya warga yang harus dihadapi oleh seorang kepala dusun yang memiliki jumlah penduduk yang cukup besar. Setiap Kepala Dusun harus siap menghadapi segala macam situasi yang terjadi diwilayah tugasnya 1x24 Jam apabila terdapat masyarakat yang memerlukan peranannya. Untuk mengukur tingkat beban kerja pada perangkat Desa Mulioorejo peneliti telah melakukan pra survey kepada 15 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Tugas-Tugas Bersifat Fisik</b>							
1	Anda mendapatkan pekerjaan yang melelahkan secara fisik	9	60%	6	40%	15	100%
<b>Tugas-Tugas Bersifat Mental</b>							
2	Pekerjaan anda dapat mengganggu mental anda.	9	60%	6	40%	15	100%
<b>Waktu Kerja</b>							
3	Pekerjaan anda sangat memakan waktu anda	9	60%	6	40%	15	100%

*Sumber:Peneliti 2023*

Berdasarkan pada hasil observasi melalui angket beberapa pegawai pada indikator tugas yang bersifat fisik sebanyak 60% responden menyatakan mereka merasa lelah secara fisik sedangkan selebihnya 40% lainnya merasa tidak. Pada indikator tugas-tugas bersifat mental sebanyak 60% pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu secara mental dan selebihnya 40% merasa tidak. Pada indikator waktu kerja ada sebanyak 60% responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat memakan waktu sedangkan 40% lainnya menyatakan tidak.

Pada indikator kerja secara bergiliran ada sebanyak 53% responden menyatakan bahwa mereka dapat bekerja secara bertahap sedangkan 47% lainnya tidak. Berdasarkan pada pra survey tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya sebagian pegawai merasa beban kerja cukup berat sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai sehingga diharapkan pemberian beban kerja harus relevan dan efektif agar pegawainya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2018:124) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Fenomena terkait motivasi kerja yang ada di Desa Muliorejo yaitu rendahnya motivasi kerja Perangkat Desa mengingat bahwa masa kerja perangkat Desa dan kepala dusun hanya sebentar saja sampai masa jabatan kepala Desa tersebut dan

bisa diganti kapan saja bila merasa kinerja kepala dusun tersebut kurang baik dan kurang konsisten sehingga mereka merasa bahwasannya pekerjaan ini bersifat sementara hal ini berdampak pada semangat kerja yang masih rendah.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai atas variabel motivasi kerja pegawai. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Pra-Survei untuk Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan termotivasi karena adanya jaminan pemenuhan kebutuhan sosial dalam bentuk kerja sama yang baik	7	47%	8	53%
2	Karyawan merasa dihargai akan kinerja dan tingkat prestasi kerjanya	6	40%	9	60%
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	7	47%	8	53%

Sumber:Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat mengenai pernyataan motivasi kerja karyawan. Pada indikator kebutuhan sosial sebanyak 47% responden beranggapan bahwa kebutuhan sosial terpenuhi sedangkan 53% beranggapan belum terpenuhi. Pada indikator kebutuhan harga diri ada sebanyak 40% responden beranggapan merasa dihargai sedangkan 60% beranggapan kurang dihargai dari instansi. Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri ada sebanyak 47% responden beranggapan sudah terpenuhi sedangkan 53% sisanya tidak. Berdasarkan pada pra survey tersebut dapat dijelaskan bahwasanya kebutuhan karyawan belum sepenuhnya tercukupi sehingga menyebabkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan di perusahaan. Rendahnya motivasi kerja karyawan tersebut dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mulioorejo (Studi Kasus Kantor Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang)”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

- a. Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga banyak pekerjaan banyak yang tidak selesai tepat waktu hal ini dapat dilihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan oleh pegawai.
- b. Pegawai mengabaikan tata tertib absensi yang ada di kantor hal ini menyebabkan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat.
- c. Pegawai merasa bahwa adanya beban kerja yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu.
- d. Pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak serius dalam bekerja

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja. Penelitian ini juga hanya berfokus kepada perangkat Desa Mulioorejo sebanyak berjumlah 30 orang.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo?
4. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin motivasi kerja parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap perangkat Desa Mulioorejo.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi universitas yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 2) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **b. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- 1) Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Garcia, Maria (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok)” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa



Mulioorejo (Studi Kasus Kantor Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang)”. Perbedaan Penelitian Terletak Pada:

1. Variabel penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan Variabel bebas terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat terdiri dari Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan penelitian ini menggunakan Variabel bebas terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat terdiri dari Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

2. Jumlah Observasi / Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 33 orang pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 orang perangkat Desa sebagai responden.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Lokasi penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Mulioorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan suatu pemerintahan daerah baik dalam jangka pendek yaitu tercapainya tujuan jangka panjang. Agar dapat mencapai target dari rencana kerja yang direncanakan maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Kasmir (2018:95) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:125) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2019:86) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2019:96) kinerja merupakan implementasi dari

perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Berdasarkan pada beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai yang dapat diukur berdasarkan waktu dan hasil pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor Kinerja**

Pegawai memiliki kinerja yang berbeda satu sama lain karena didorong oleh beberapa faktor pendukung baik dari pegawai itu sendiri maupun faktor dari institusi pegawai itu. Pimpinan perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor dari kinerja pegawai karena faktor tersebut menjadi kunci keberhasilan suatu institusi. Menurut Kasmir (2018:96) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya apabila kemampuannya kurang baik maka berdampak pada hasil kerja yang kurang baik.

##### 2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 4) Loyalitas Kerja

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan dalam bentuk mengikuti aturan yang ada di organisasi tempat bekerja.

### 5) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab.

### 6) Beban Kerja

Tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

### 7) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

### 8) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### 9) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

#### 10) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 11) Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

#### 12) Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 13) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### **c. Indikator Kinerja**

Institusi dapat melihat pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan pegawai dengan kinerja yang rendah dengan mengukurnya melalui indikator penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan untuk melakukan evaluasi terkait dengan peningkatan kinerja

sesuai kebutuhan dari institusi tersebut. Menurut Kasmir (2018:99) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan jabatan yang ada pada pegawai.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

### 5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

### 6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk pegawai dan untuk organisasi maupun perusahaan. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat Produktivitas Kerja kerja pegawai yang baik, dimana didalamnya pegawai harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi.

Menurut Sutrisno (2018:94) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2018:85) disiplin adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi persentase kerja yang dapat dicapai.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Siswanto (2018:46) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Nitsemito (2018:90) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Mangkunegara (2019: 61) menambahkan disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk



memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian oleh pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap disiplin yang tertanam dalam diri pegawai akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Jenis-jenis Disiplin**

Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi persentase kerja yang dapat dicapai. Salah satu kunci kesuksesan bagi institusi maupun perusahaan adalah disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:63) ada dua bentuk disiplin kerja yang ada pada diri pegawai, yaitu :

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

##### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan sesuatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan

sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **c. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Salah satu kunci kesuksesan bagi institusi maupun perusahaan adalah disiplin kerja yang baik. Agar dapat meningkatkan disiplin kerja maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2018:97) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Institusi dapat melihat pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik dan membandingkan tingkat disiplin kerja pegawai dengan mengukurnya melalui indikator penilaian disiplin kerja pegawai. Penilaian disiplin kerja

pegawai perlu dilakukan untuk melakukan evaluasi terkait dengan peningkatan disiplin kerja sesuai kebutuhan dari institusi tersebut. Menurut Sutrisno (2018:99) indikator disiplin kerja diantaranya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu pegawai dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada peraturan

Ketaatan pegawai terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Setiap pegawai harus memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja sehingga pegawai memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan pegawai tersebut.

5) Bekerja etis

Pegawai wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Pegawai akan menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai tersebut. Pegawai yang bekerja pada suatu jabatan perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Menurut Tarwaka (2018:87) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Tarwaka (2018:89), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai

dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Pegawai akan menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai tersebut. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dari pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh anggotanya.

Menurut Tarwaka (2018:92) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Faktor Eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

- a) Tugas (*Task*): Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b) Organisasi kerja: Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Selanjutnya menurut Tarwaka (2018:93), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

### 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

### 2) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

### 3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

### c. Pengukuran Beban Kerja

Pegawai yang bekerja pada suatu jabatan perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Beban kerja harus diukur dan disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan jabatan yang ada. Menurut Ilyas dalam Krisna (2018:80) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

#### 1) *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktivitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara aktivitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

#### 2) *Study Time and Motion*

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.

- b) Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

### 3) *Daily Log*

*Daily log* merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

#### **d. Dampak Beban Kerja**

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Ada beberapa dampak yang timbul dari bebankerja. Dampak tersebut harus diminimalisir agar pekerjaan yang ada tidak mengganggu pekerjaan yang ada di kantor. Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2018) :

- 1) *Role overload*. *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- 2) *Role underload*. *Role underload* adalah pekerjaan dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai.



Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja

#### **e. Indikator Beban Kerja**

Pegawai akan menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai tersebut. Beban kerja harus diukur dan disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan jabatan yang ada.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Tarwaka (2018:94) yang dikembangkan sebagai berikut :

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja)
- b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya).
- c) Waktu kerja dan waktu istirahat

### **4. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja

akan menurun. Menurut Hasibuan (2018:124) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2019:112) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **b. Jenis Motivasi**

Pegawai memiliki motivasi yang berbeda beda dalam bekerja di suatu tempat. Motivasi kerja pegawai timbul sebagai bentuk kebutuhan yang ada dari diri pegawai sehingga dia rela mau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi menjadi penyemangat yang dapat timbul dari dalam diri pegawai ataupun dari luar diri pegawai.

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2018:125).

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

## 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi kerja pegawai timbul sebagai bentuk kebutuhan yang ada dari diri pegawai sehingga dia rela mau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi menjadi penyemangat yang dapat timbul dari dalam diri pegawai ataupun dari luar diri pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2018:81) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

#### 1) Faktor Intern, Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Eksternal, Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

**e. Indikator Motivasi**

Motivasi kerja pegawai harus diukur agar institusi dapat memahami kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut dalam bekerja. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Menurut Hasibuan (2018:127) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Wibowo (2019:63) indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi  
Melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan  
Merupakan suatu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya.

## 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga menggambarkan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

**Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
1	Fitriani (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $Z$ ) dan Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap fasilitas kantor, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2	Harefa dan Saputra (2023)	<i>The Influence of Work Motivation, Work Discipline And Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam</i>	<i>Work Motivatio (<math>X_1</math>) Disciplin (<math>X_2</math>) Employee Performance(<math>Y</math>)</i>	<i>Multiple Regrision</i>	<i>The results of multiple linear regression show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t count of 4.791 &gt; t table of 1.973. The work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 6.208 &gt; a t table value of 1.973. The workload variable has a positive and significant influence on employee performance with a t count of 4.818 &gt; t table of 1.972</i>

No	Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
3	Kadek Farrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
4	Jannah dan Sumartik (2023)	<i>Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload</i>	<i>Job Analysis (<math>X_1</math>), Work Discipline (<math>X_2</math>), Workload (<math>X_3</math>) Employee Performance (<math>Y</math>)</i>	<i>Multiple Regrsion</i>	<i>The study's implication is that companies should prioritize improving job analysis, work discipline, and workload management to enhance employee performance and productivity.</i>
5	Garcia, Maria (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok)	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Desa.
6	Widarto, dkk (2022)	<i>The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees</i>	<i>Discipline (<math>X_1</math>), Workload (<math>X_2</math>) and Employee Performance (<math>Y</math>)</i>	<i>Multiple Regrsion</i>	<i>The results of this study indicate that the work discipline variable (<math>X_1</math>) has no effect on employee performance, workload variable (<math>X_2</math>) affects employee performance (<math>Y</math>), work discipline variable (<math>X_1</math>) does not affect</i>



No	Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
		<i>Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province</i>			<i>motivation (Z), workload (X2 ) affect work motivation (Z), work motivation (Z) affect employee performance (Y),</i>
7	Putri, Sagita (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Ngawen	Disiplin Kerja(X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> ) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.
8	Adella Hukmah Wanda Putri (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baitul Mal Aceh	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
9	Octarina (2020)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Etos Kerja (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Elisyah Mindari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
11	Umi Robiatun Hasanah (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
12	Irawati dan Karolina (2019)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken	Beban Kerja Internal (X <sub>1</sub> ), Eksternal (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai	Analisis Linier Berganda	Beban kerja internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

No	Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
		Precision Indonesia	(Y)		kinerja pegawai
13	Nurhadi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14	Jimmy Fatrick (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
15	Darmilisani, et al (2024)	Analisis Disiplin Kerja, Aksesibilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Aksesibilitas ( $X_2$ ), Produktivitas ( $X_3$ ), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,317 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . aksesibilitas secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,048 dan nilai signifikansi $0,371 > 0,05$ . Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,168 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja, aksesibilitas, dan produktivitas secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi $0,000 < 0,05$

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Kasmir (2018:96) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar.

#### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Menurut Tarwaka (2018:87) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar pegawai memiliki kinerja yang baik. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

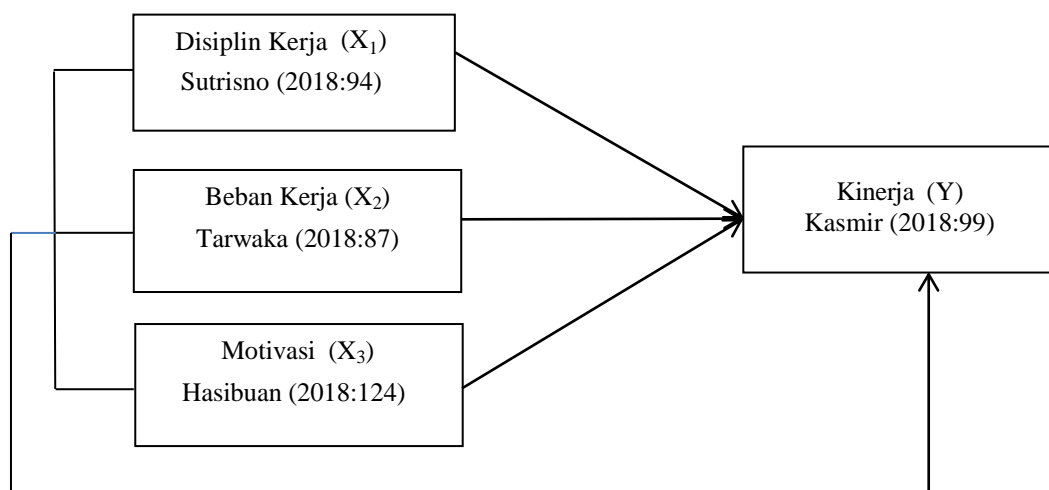
### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya Menurut Hasibuan (2018:124) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2018:95) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja kantor Desa. Kasmir (2018:95) berpendapat bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tingkat disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

#### D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2017:90) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu:

##### 1. Hipotesis 1

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo.

##### 2. Hipotesis 2

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo.

3. Hipotesis 3

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.

4. Hipotesis 3

Disiplin Kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2017:19) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Muliorejo Jl. Balai Desa No.66, Mulyorejo, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

##### 2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Feb-Mar 2023	April-Mei 2023	Jun-Jul 2023	Agu-Sep 2023	Okt-Nov 2023	Des-Jan 2024	Feb-Mar 2024
1	Pengajuan Judul							
2	Penelitian Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pengumpulan data							
5	Pengolahan data							
6	Analisis dan evaluasi							
7	Seminar Hasil							
8	Revisi							
9	Sidang Meja Hijau							

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:98). Menurut Rusiadi (2017:56), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Muliorejo.

**Tabel 3.2. Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Sekdes	1
2	Kaur Keuangan	1
3	Kaur Umum	1
4	Kasi Pelayanan	1
5	Kasi Kesejahteraan	1
6	Kaur Perencanaan	1
7	Kasi Pemerintahan	1
8	Kadus	23
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		30

*Sumber : Kantor Desa Muliorejo*

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2017:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probabilily sampling* dengan simple sampling jenuh yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya, Arikunto (2019).



Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh perangkat Desa Mulioorejo sebanyak 30 orang.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini berjenis data primer. Manullang dan Pakpahan (2017:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya adalah data primer. Sedangkan jenis data pada penelitian ini berdasarkan bentuknya adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau nominal.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah pegawai perusahaan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah, Manullang dan Pakpahan (2017:36). Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja.

## b. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat, Manulang dan Pakpahan (2017:36). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )
- 2) Beban Kerja ( $X_2$ )
- 3) Motivasi ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Sugiyono (2019:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:95)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan Kasmir (2018:99)	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah	1. Absensi 2. Ketaatan pada peraturan. 3. Ketaatan pada standar	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2018:94)	kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja etis. Sutrisno (2018:99)	
3	Beban Kerja (X2)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi <i>over stress</i> , sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau <i>under stress</i> . Tarwaka (2018:87)	1. Tugas-tugas yang bersifat fisik 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. waktu kerja dan waktu istirahat Tarwaka (2018:94)	<i>Likert</i>
4	Motivasi (X3)	Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2018:124)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri Hasibuan (2018:127)	<i>Likert</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2017:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2017:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2018:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Angket/*Quisioner***

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

## 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

## 3. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

# G. Teknik Analisa Data

## 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2017:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang dan Pakpahan (2017:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu

daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2017:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Manullang dan Pakpahan (2017:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2018:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

### a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2017:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

## 2) P-P Plot

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2017:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi



ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini juga dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2017:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2017:199)

- 1) *Tolerance value* < 0,1 dan *VIF* > 10 artinya variabel memiliki masalah multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value* > 0,1 dan *VIF* < 10 artinya variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2017:200) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Manullang dan Pakpahan, 2017:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### **3. Regresi Linear Berganda**

Manullang dan Pakpahan (2017:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat  
 $\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja  
 $\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Beban Kerja  
 $\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Motivasi  
 $X_1$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja  
 $X_2$  = Variabel Bebas Beban Kerja  
 $X_3$  = Variabel Bebas Motivasi  
e = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara parsial, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$ .
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$ .

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara simultan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).
- 2)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{Sig} > 5\%$ .

2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 5\%$ .

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

Manullang dan Pakpahan (2017:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau

tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

**Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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: Sugiyono (2018:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum Desa Mulioarjo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang**

Desa Mulioarjo merupakan salah satu dari 17 desa yang ada di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Setiap desa pada umumnya memiliki sejarah atau asal usul berdirinya desa begitu pula dengan Desa Mulioarjo. Menurut penelitian tidak ada peninggalan secara tertulis yang dijadikan bahan referensi tentang sejarah Desa Mulioarjo.

Pada jaman penjajahan Belanda Desa Mulioarjo merupakan Areal Perkebunan Tembakau yang dikelola oleh Deli Mascapai. Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan, maka beralilah pemegang kekuasaan pemerintah pemegang kekuasaan perkebunan, pada tahun 1951 sebagian Areal Perkebunan Tembakau Deli diserahkan oleh pemerintah kepada masyarakat melalui Asisten Wedana Sunggal.

Desa Mulioarjo merupakan bekas areal perkebunan belanda yang disuguhkan kepada masyarakat yang luasnya  $\pm 1.250$  Ha, sebagian kecil lahan produktif PTPN II untuk penanaman tebu dan Pabrik Gula Sei Semayang, selebihnya merupakan permukiman penduduk Desa Mulioarjo. Penduduk Desa Mulioarjo pada mulanya berasal dari daerah Timbang Langkat Desa Sumber Mulioarjo, yang dipindahkan oleh penguasa perkebunan untuk dimukimkan di Desa Mulioarjo serta untuk mengelola

perkebunan yang dikepalai oleh Kepala Kampung. Berdirinya Desa Muliorejo mempunyai arti dengan dua suku kata yaitu Mulio yang artinya Kemuliaan dan Rejo artinya Rukun, Damai, Sejahtera. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa, maka Kampung Muliorejo berubah menjadi Desa Muliorejo hingga sampai saat ini. Secara kronologis Desa Muliorejo baru terbentuk tahun 1951, dengan menetapkan “RADEN S. SUMARJONO (Alm)” sebagai kepala Desa yang pertama yang juga sebagai Pemuka/Tokoh masyarakat pada waktu itu dan sekarang ini namanya pun diabadikan menjadi salah satu jalan di Desa Muliorejo.

Kantor Desa Muliorejo adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas melayani administrasi kependudukan masyarakat yang ada di Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, secara eksplisit dijelaskan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terhadap pelaksanaan pengaturan Desa tersebut dilakukan oleh pemerintah Desa yang dipimpin oleh kepala Desa. Beberapa bentuk pelayanan Desa yaitu diantaranya pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan proses pengurusan administrasi

penduduk seperti : 1) pelayanan pembuatan Surat Pengantar Kartu Keluarga (KK), 2) Pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP), 3) Pengantar Akte Kelahiran, 4) Pengantar Surat Nikah, 5) Surat Keterangan Tidak Mampu, 6) Surat Izin Usaha, 7) Surat Pindah, 8) Surat Keterangan Domisili, 9) Surat Ahli Waris, 10) Surat Tanah.

#### **b. Visi dan Misi Pemerintah Desa Mulioorejo**

- **VISI Pemerintahan Desa Mulioorejo**

Menjadikan Desa Mulioorejo sebagai Desa yang mandiri dengan masyarakat yang harmonis dalam Kebhinekaan dan Religius, Rukun, Tentram dengan sumber daya manusia yang terampil serta siap menghadapi kompetisi dan persaingan serta dapat menjadi Desa yang maju berbasis teknologi.

- **Misi Pemerintahan Desa Mulioorejo**

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka disusunlah misi pembangunan sebagai berikut :

1. Meningkatkan keterampilan masyarakat dan pemberdayaan kelompok-kelompok masyarakat.
2. Meningkatkan kapasitas Aparatur Pemerintah Desa, Badan Pemusyawaratan Desa (BPD) dan Lembaga Kemasyarakatan.
3. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan semangat gotong royong ditengah-tengah masyarakat.
4. Memberi peluang dan kesempatan berkreasi bagi remaja dan generasi muda.
5. Meningkatkan potensi UMKM serta wisata yang ada pada masyarakat Desa Mulioorejo.
6. Memajukan desa dengan pembangunan secara merata.

### c. Karakteristik Desa Muliorejo

**Tabel 4.1 Karakteristik Desa Muliorejo**

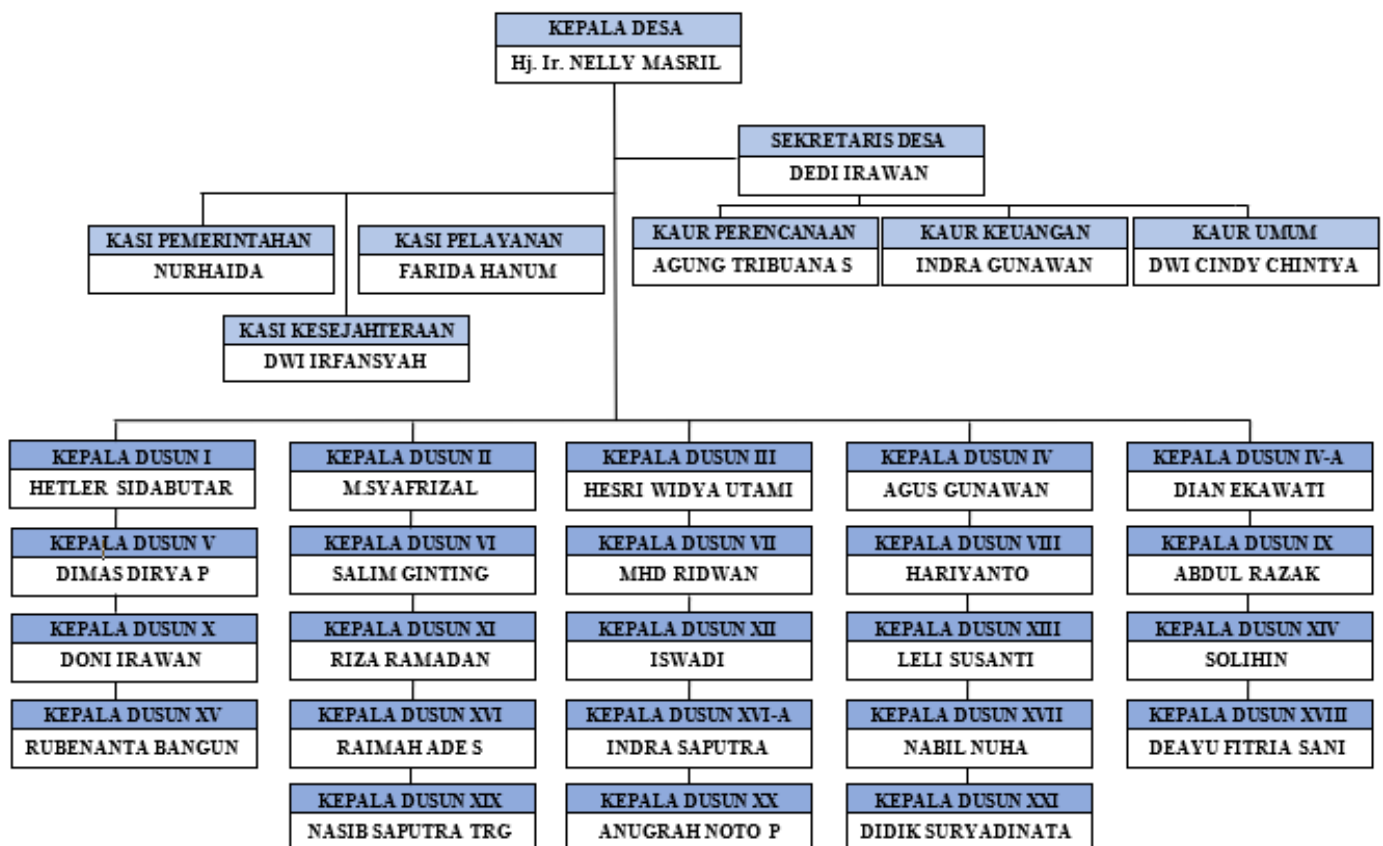
No	Karakteristik	Jumlah
1	Jumlah Dusun	23
2	Jumlah Penduduk	34.948
3	Penduduk Laki-Laki	17.210
4	Penduduk Perempuan	17.738
5	Jumlah KK	10.396

Sumber: Kantor Desa Muliorejo

Desa Muliorejo terdiri dari 23 Dusun dengan jumlah penduduk sebanyak 34.948 jiwa, penduduk laki-laki sebanyak 17.210 jiwa, penduduk perempuan sebanyak 17.738 jiwa dan jumlah kepala keluarga sebanyak 10.396.

### d. Struktur Organisasi

**STRUKTUR PEMERINTAHAN DESA MULIOREJO  
KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Desa Muliorejo**

Sumber: Kantor Desa Muliorejo

### e. Tugas dan Fungsi

Berikut adalah tugas dan fungsi masing-masing bagian di Kantor Desa Mulioorejo:

- 1) Kepala Desa
  - a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan Desa;
  - b) Mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;
  - c) Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset Desa;
  - d) Menetapkan peraturan Desa;
  - e) Menetapkan APBDesa;
  - f) Membina kehidupan masyarakat Desa;
  - g) Membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
  - h) Membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta
  - i) Mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar besarnya kemakmuran masyarakat Desa
  - j) Mengembangkan sumber pendapatan Desa
- 2) Sekretaris Desa
  - a) Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
  - b) Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat Desa, penyediaan prasarana perangkat Desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
  - c) Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran,

verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan Desa lainnya.

- d) Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja Desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
  - e) Melaksanakan buku administrasi Desa sesuai dengan bidang tugas Sekretaris Desa atau sesuai dengan Keputusan Kepala Desa.
  - f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa dan Pemerintah yang lebih tinggi
- 3) Kasi Pemerintahan
- a) Melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan;
  - b) Penyusunan rancangan regulasi Desa;
  - c) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan keamanan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat Desa;
  - d) Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan administrasi kependudukan tingkat Desa
  - e) Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan administrasi pertanahan tingkat Desa;
- 4) Kasi Pelayanan
- a) Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya
  - b) Melaksanakan anggaran kegiatan sesuai bidang tugasnya
  - c) Mengendalikan kegiatan sesuai bidang tugasnya

- d) Menyusun DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran), dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan) sesuai bidang tugasnya
- 5) Kaur Perencanaan
- a) Menyusun rencana APBDesa;
  - b) Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan;
  - c) Melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan;
  - d) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Sekretaris Desa atau Kepala Desa.
- 6) Kaur Keuangan
- a) Pengurusan administrasi keuangan;
  - b) Administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran;
  - c) Verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga Pemerintahan Desa lainnya.
- 7) Kaur Umum
- a) Merancang tata naskah rapat, menulis notulen berita acara kemudian mengarsipkannya.
  - b) Mengagendakan penerimaan dan pengiriman surat, baik surat keluar ataupun surat masuk kedalam buku agenda Desa.
  - c) Mencatat secara teliti atas pengiriman surat keluar, mulai dari nomor, tanggal, isi surat, dan tujuan kedalam buku ekspedisi.

- d) Melaksanakan pencatatan dan pengelolaan data perangkat Desa baik yang baru diangkat ataupun sudah diberhentikan kedalam buku aparat pemerintah Desa.
  - e) Mencatat ketersediaan prasarana perangkat Desa dan kantor baik yang sudah ada atau belum.
- 8) Kasi Kesejahteraan
- a) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan program pembangunan Desa, dan pemberdayaan masyarakat;
  - b) Penginventarisir dan pemantauan pelaksanaan pembangunan dan administrasi pembangunan tingkat Desa;
  - c) Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan peningkatan sarana dan prasarana pembangunan Desa;
  - d) Pelaksanaan kegiatan sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga dan karang taruna;
  - e) Penyiapan konsep Rancangan Peraturan Desa tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa, Rencana Kerja Pemerintah Desa serta Peraturan Desa lainnya sesuai bidang tugasnya;
- 9) Kepala Dusun
- Untuk melaksanakan tugasnya, maka Kepala Dusun memiliki fungsi:
- a) Pembinaan ketenteraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.



- b) Membantu Kasi dan Kaur Pelaksana Kegiatan Anggaran (PKA) dalam melaksanakan pengadaan barang/jasa dalam hal sifat dan jenis kegiatannya tidak dapat dilakukan sendiri
- c) Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
- d) Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
- e) Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di Kantor Desa Muliojejo Kecamatan Sunggal. Kuesioner dibagikan kepada pegawai dan pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 30 responden.

Dalam penelitian ini responden diambil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengambilan adalah sampling jenuh, didapatkan jumlah responden sebanyak 30 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	22	73,3
Perempuan	8	26,7
Total	30	100

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 73,3% dan perempuan sebesar 26,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin

Laki-laki lebih besar jumlahnya yang bekerja sebagai perangkat desa di Kantor Desa Muliorejo.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	18	60
D3	-	-
S1	12	40
Total	30	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 60 %, dan S1 sebesar 40%. Mayoritas responden adalah berpendidikan SMA sebanyak 18 responden dengan presentase 60%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan perangkat desa didominasi berpendidikan SMA.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	9	30
31-40	16	53,3
41-50	5	16,7
>50	-	-
Total	30	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan umur 20-30 sebesar 30%, umur 31-40 sebesar 53,3%, umur 41-50 sebesar 16,7%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 53,3% yang merupakan usia produktif dan cukup berpengalaman.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
> 10 Tahun	2	6,7
5- 10 Tahun	18	60
< 5 Tahun	10	33,3
Total	30	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) yaitu Sekertaris Desa selama 15 tahun dan Kasi Pemerintah selama 23 tahun, sedangkan yang bekerja 5 - 10 tahun

sebanyak 22 orang (60%) yaitu Kasi Pelayanan, Kaur Perencanaan dan Kaur Umum selama 7 tahun kemudian Kaur Keuangan selama 9 tahun dan sebagian dari Kepala Dusun. Responden yang memiliki masa bekerja tidak lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dari keseluruhan perangkat Desa Mulioorejo, hal ini berkaitan dengan adanya pergantian perangkat Desa setiap ada pergantian Pimpinan Kepala Desa.

### 3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 30 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**Tabel 4.6 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

*Sumber: (Sugiyono, 2016:216)*

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Disiplin Kerja (variabel  $X_1$ ) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.7 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Perangkat desa selalu hadir tepat waktu.	6	15	7	2	-	3,83	Baik
2	Absensi perangkat desa berdampak terhadap jam kerja manajemen kantor	7	10	6	7	-	3,57	Baik
3	Perangkat desa mematuhi setiap peraturan yang berlaku di kantor.	9	6	6	9	-	3,50	Baik
4	Perangkat desa tidak keluar kantor tanpa alasan yang jelas pada saat jam kerja.	5	11	9	5	-	3,53	Baik
5	Perangkat desa mampu bekerja mencapai target yang diinginkan kantor.	6	10	8	6	-	3,53	Baik
6	Perangkat desa mampu bekerja menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	12	4	8	6	-	3,73	Baik
7	Perangkat desa mampu bekerja dengan teliti.	1	11	13	5	-	3,27	Cukup Baik
8	Perangkat desa bekerja penuh tanggung jawab	5	13	5	6	1	3,50	Baik
9	Perangkat desa bekerja dengan jujur	7	14	4	5	-	3,77	Baik
10	Perangkat desa memiliki rasa saling menghargai terhadap orang-orang disekitarnya.	2	9	13	6	-	3,23	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas variabel disiplin kerja. Nilai mean terendah pada variabel di atas yaitu sebesar 3,23 pada pernyataan sepuluh bahwasannya perangkat Desa dapat saling menghargai orang-orang disekitarnya dengan cukup baik. Nilai mean tertinggi sebesar 3,83 pada pernyataan pertama yaitu perangkat desa selalu hadir tepat waktu.

Menurut Harlie (2017) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan

antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.8 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Perangkat Desa dapat mengemban tugas dengan baik tanpa kelelahan.	4	13	9	4	-	3,57	Baik
2	Perangkat Desa tidak merasa lelah secara fisik dalam menjalankan pekerjaan.	10	6	2	9	3	3,37	Baik
3	Perangkat Desa dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan secara mendadak.	1	12	14	3	-	3,37	Baik
4	Perangkat Desa dapat bekerja dapat bekerja tanpa adanya rasa tekanan.	4	12	11	3	-	3,57	Baik
5	Perangkat Desa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sigap.	8	9	10	3	-	3,27	Cukup Baik
6	Perangkat Desa dapat beristirahat sejenak agar tidak merasa beban kerja yang berat.	2	11	12	5	-	3,33	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden pada variabel disiplin kerja. Nilai mean terendah pada pernyataan lima dengan nilai mean 3,27 artinya perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sigap. Nilai mean tertinggi sebesar 3,57 bahwa perangkat desa dapat mengemban tugas dengan baik. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Pada

tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Motivasi ( $X_3$ ) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.9 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Motivasi ( $X_3$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Perangkat Desa termotivasi bekerja karena terpenuhinya gaji sesuai harapan anda	10	6	2	9	3	3,37	Cukup Baik
2	Perangkat Desa termotivasi bekerja karena terjaminnya kebutuhan dasar	16	11	1	2	-	4,37	Sangat Baik
3	Perangkat Desa termotivasi untuk bekerja karena merasa aman dalam bekerja	13	10	2	5	-	4,03	Baik
4	Perangkat Desa termotivasi dalam bekerja karena adanya jaminan hari tua	4	13	9	4	-	3,57	Baik
5	Perangkat Desa termotivasi untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja kantor dengan baik.	11	7	9	3	-	3,87	Baik
6	Perangkat Desa termotivasi untuk bekerja karena adanya dukungan dari atasan	15	7	3	2	3	3,97	Baik
7	Perangkat Desa termotivasi untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi di instansi.	14	8	3	5	-	4,03	Baik
8	Perangkat Desa termotivasi untuk bekerja lebih baik agar lebih dihargai	11	7	9	3	-	3,87	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden pada variabel lingkungan kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,37 pada pernyataan pertama yang artinya perangkat Desa tidak cukup termotivasi karena kurangnya pemenuhan gaji. Nilai mean tertinggi sebesar 4,37 pada pernyataan kedua yaitu perangkat Desa termotivasi untuk bekerja karena terpenuhinya kebutuhan dasar.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemerintah bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.10 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Perangkat desa dapat bekerja secara teliti	4	13	9	4	-	3,57	Baik
2	Perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang kecil	8	9	5	8	-	3,57	Baik
3	Perangkat desa dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	9	6	6	9	-	3,50	Baik
4	Perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dari atasan	5	11	9	5	-	3,53	Baik
5	Perangkat desa mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan.	6	10	8	6	-	3,53	Baik
6	Perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	12	4	8	6	-	3,73	Baik
7	Perangkat desa berinisiatif bekerja dengan efisien	1	11	13	5	-	3,27	Cukup Baik
8	Perangkat desa bekerja tanpa ada kesalahan yang merugikan kantor	11	7	9	3	-	3,87	Baik
9	Perangkat desa bekerja dengan pengawasan yang ketat	2	12	9	7	-	3,30	Cukup Baik
10	Perangkat desa berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang ada dari atasan.	2	9	13	6	-	3,23	Cukup Baik
11	Perangkat desa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja anda	4	13	9	4	-	3,57	Baik
12	Perangkat desa berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja	11	7	9	3	-	3,87	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden pada variabel kinerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,23 pada pernyataan sepuluh artinya perangkat desa dapat bekerja dengan pengawasan dari atasan. Nilai mean tertinggi sebesar 3,87 pada pernyataan delapan bahwasannya perangkat Desa dapat bekerja tanpa ada kesalahan dan pada pernyataan dua belas yaitu perangkat desa berinisiatif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja kantor Desa

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2017).

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Dari Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1.1</sub>	31.633	44.585	0.596	0.878
X <sub>1.2</sub>	31.900	43.955	0.460	0.888
X <sub>1.3</sub>	31.966	39.206	0.731	0.867
X <sub>1.4</sub>	31.933	41.789	0.729	0.868
X <sub>1.5</sub>	31.933	41.375	0.705	0.870
X <sub>1.6</sub>	31.733	38.340	0.815	0.860
X <sub>1.7</sub>	32.200	44.855	0.613	0.878
X <sub>1.8</sub>	31.966	41.620	0.635	0.875
X <sub>1.9</sub>	31.700	46.079	0.353	0.894
X <sub>1.10</sub>	32.233	43.978	0.632	0.876

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)



Dari tabel 4.11 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* tiap pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Dari Pertanyaan Variabel Beban Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>2.1</sub>	16.900	15.197	0.578	0.831
X <sub>2.2</sub>	17.100	10.231	0.811	0.794
X <sub>2.3</sub>	17.100	16.783	0.467	0.849
X <sub>2.4</sub>	16.900	14.714	0.699	0.811
X <sub>2.5</sub>	17.200	14.097	0.678	0.812
X <sub>2.6</sub>	17.133	15.085	0.649	0.820

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* tiap pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel Beban Kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Dari Pernyataan Variabel Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>3.1</sub>	27.700	31.183	0.601	0.867
X <sub>3.2</sub>	26.700	37.666	0.465	0.874
X <sub>3.3</sub>	27.033	35.137	0.530	0.869
X <sub>3.4</sub>	27.500	34.121	0.792	0.846
X <sub>3.5</sub>	27.200	33.407	0.726	0.849
X <sub>3.6</sub>	27.100	31.610	0.645	0.858

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>3.7</sub>	27.033	33.068	0.685	0.853
X <sub>3.8</sub>	27.200	33.407	0.726	0.849

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.13 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* tiap pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Dari Pernyataan Variabel Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y <sub>1</sub>	38.967	60.102	0.697	0.890
Y <sub>2</sub>	38.967	58.516	0.602	0.894
Y <sub>3</sub>	39.033	56.999	0.654	0.891
Y <sub>4</sub>	39.000	61.517	0.533	0.897
Y <sub>5</sub>	39.000	60.690	0.544	0.897
Y <sub>6</sub>	38.800	55.752	0.747	0.886
Y <sub>7</sub>	39.267	62.892	0.570	0.896
Y <sub>8</sub>	38.667	58.161	0.715	0.888
Y <sub>9</sub>	39.233	63.978	0.395	0.903
Y <sub>10</sub>	39.300	61.459	0.625	0.893
Y <sub>11</sub>	38.967	60.102	0.697	0.890
Y <sub>12</sub>	38.667	58.161	0.715	0.888

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.14 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* tiap pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017:97) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6. Adapun suatu kriteria dalam melakukan uji Reliabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60, maka seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach alpha*  $<$  0,60, maka seluruh item kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang meliputi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ( $0,887 > 0,60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ( $0,847 > 0,60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian ini dinyatakan realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ( $0,874 > 0,60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian ini dinyatakan realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari

0,60 ( $0,901 > 0,60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian ini dinyatakan realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian

## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

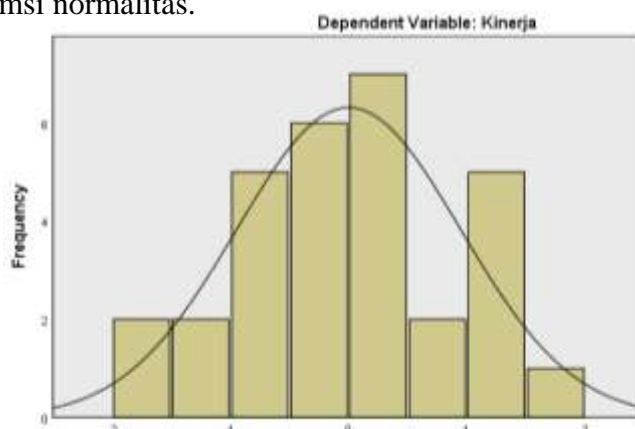
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal ataupun tidak. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



**Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)*

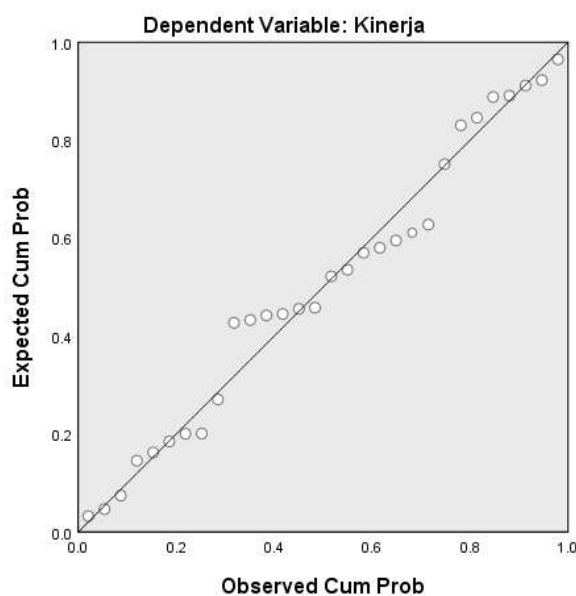
Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

## 2) *Probability Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun suatu kriteria dalam melakukan *probability plot* sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot**

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)*

Berdasarkan data pada gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### 3) Kolmogorof Smirnof

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *statistic* dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63828260
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.099
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin	.328	3,050
Beban Kerja	.275	3,640
Motivasi Kerja	.276	3,623

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

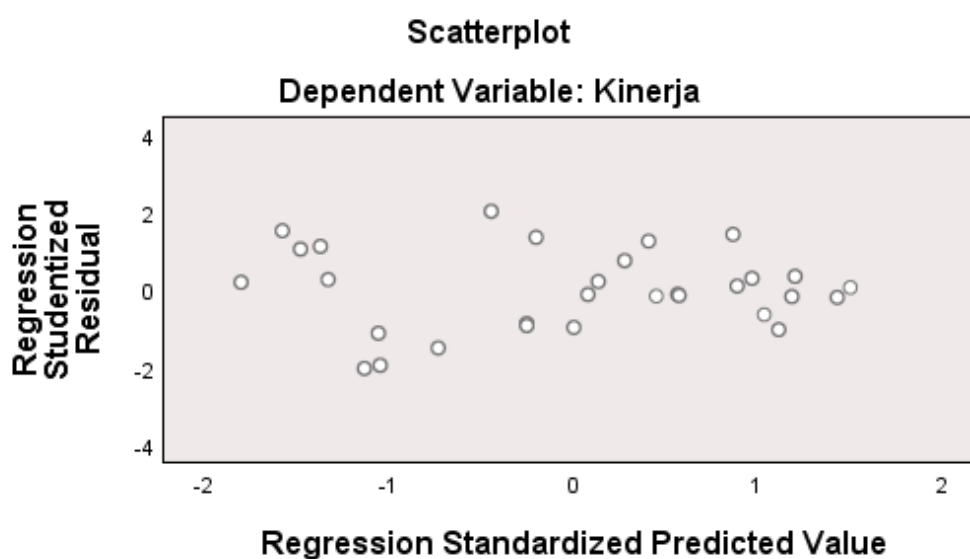
Berdasarkan data pada tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi tidak mengalami masalah multikolineritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot**

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)*

Berdasarkan data pada gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan suatu model regresi yang menyertakan lebih dari satu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen

(bebas), dengan tujuan dilakukannya analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh nilai yang dihasilkan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.380	1.682		0.226	0.823
	Disiplin Kerja	0.668	0.078	0.573	8.582	0.000
	Beban Kerja	-0.020	0.137	-0.010	-0.143	0.887
	Motivasi	0.607	0.093	0.475	6.524	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,380 + 0,668 - 0,020 + 0,607 + e$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,380 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja nol, maka kinerja pegawai sebesar 0,380 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,668 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja

meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,668 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar -0,020 yang berarti bahwa jika variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,020 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,607 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,607 satuan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual atau sendiri-sendiri terhadap suatu variabel dependen dalam penelitian.

Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel.

Nilai  $df_1 = 0,05$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 0,05$  dan nilai  $df_2 = 26 (30-4)$ . Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 2,05.

Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.22 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.380	1.682		0.226	0.823
	Disiplin Kerja	0.668	0.078	0.573	8.582	0.000
	Beban Kerja	-0.020	0.137	-0.010	-0.143	0.887
	Motivasi	0.607	0.093	0.475	6.524	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,582 > t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa.
2. Hasil pengujian untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,143 < t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan  $0,887 > 0,05$ , maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa.
3. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,524 > t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa.

### b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel.

Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4-1$ ) dan nilai  $df_2 = 26$  ( $30-4$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,98. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.632	3	656.544	219.312	.000 <sup>a</sup>
	Residual	77.835	26	2.994		
	Total	2047.467	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.23, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $219,312 > F_{tabel}$  sebesar 2,98 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.

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

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.981	0.962	0.958	1,73022

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.24 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,958 yang mengindikasikan bahwa 95,8% kinerja perangkat Desa dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 4,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,981 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.25 berikut:

**Tabel 4.25 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,981 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Muliorejo

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,582 > t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja perangkat Desa Mulioarjo akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja perangkat Desa juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari indikator absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis maka berdampak pada peningkatan kinerja perangkat Desa.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Mulioarjo sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin b, yaitu Pegawai mengabaikan tata tertib absensi yang ada di kantor hal ini menyebabkan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat.

Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Menurut Harlie (2017) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar.



## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Muliorejo**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Muliorejo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Muliorejo. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,143 < t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan  $0,887 > 0,05$ , maka hipotesis H<sub>2</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

Arah negatif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat secara tidak signifikan, maka kinerja perangkat Desa akan menurun, sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja juga akan naik. Dengan kata lain ketika beban kerja yang terdiri dari indikator Tugas-tugas yang bersifat fisik, Tugas-tugas yang bersifat mental, waktu bekerja dan waktu istirahat, dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (c) yaitu pegawai merasa bahwa adanya beban kerja yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu.

## **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Muliorejo**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perangkat Desa”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,524 > t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja juga akan menurun secara signifikan. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari indikator Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki, Kebutuhan harga diri maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harefa dan Saputra (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (d) yaitu Pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak serius dalam bekerja.

Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang

kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Mulioorejo**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_4$  yang berbunyi bahwa: “Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Mulioorejo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap perangkat Desa Mulioorejo. Hal ini terlihat dari dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $219,312 > F_{tabel}$  sebesar 2,98 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Motivasi akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai di Perangkat Desa Mulioorejo secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin (a), yaitu Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga banyak pekerjaan banyak yang tidak selesai tepat waktu hal ini dapat dilihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan oleh pegawai telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,582 > t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
2. Hasil pengujian untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,143 < t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,887 > 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
3. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,524 > t_{tabel}$  sebesar  $2,05$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Mulioorejo.
4. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $219,312 > F_{tabel}$  sebesar  $2,98$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa Mulioorejo.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perangkat Desa untuk lebih meningkatkan kesadaran diri akan pentingnya disiplin kerja perangkat desa sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor Desa dan diberikan sanksi teguran secara tertulis dan tegas apabila ada perangkat Desa yang tidak menaati aturan pelayanan Desa.
2. Disarankan kepada perangkat Desa untuk membuat perencanaan atau *schedule* kerja agar proses penyelesaian pekerjaan dijalankan sesuai dengan prioritas program pelayanan yang paling urgent dan sedang berjalan di Desa tersebut.
3. Disarankan kepada Kepala Desa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan mengadakan kegiatan *family gathering* bagi perangkat desa agar mengurangi kejenuhan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.
4. Disarankan kepada perangkat Desa untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dengan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat Desa dengan menaati prosedur pelayanan dan lebih sering untuk berkoordinasi antara sesama perangkat desa.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ilyas Y, 2018. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula*. Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. 2017. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Robbin & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, S. P. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. 2018. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.

- Sunyoto, D. 2017. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanto, Edy dkk 2018. *Persepsi akan Gaji, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Journal Of Business And Banking
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Tarwaka, 2018. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.



Jurnal :

- Adella H dan Wanda P (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baitul Mal Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Agustina (2019). Pengaruh Keahlian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah Keuangan (Simda-Kuangan) Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Darmilisani, N K Istiqamah dan R Fadhilla (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 17, No. 1
- Elisyah Mindari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Fitriani (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Garcia, Maria (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok). Universitas Nusa Nipa. Volume 7 Nomor 1
- Harefa dan Saputra (2023). The Influence of Work Motivation, Work Discipline And Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*. Volume 4 No 2
- Irawati dan Karolina (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Politeknik Negeri Batam. Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Jannah dan Sumartik (2023). Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*
- Jimmy Patrick. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Kadek Farrania Paramitadewi (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.6, 2017:3370-3397.
- Nurhadi (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

- Octarina (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Putri, Sagita (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Ngawen. *Universitas Desi Setia Putri*
- Umi Robiatun Hasanah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Widarto, dkk (2022). The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*