

STUDI ANTESEDEN INTERNAL DAN EKSTERNAL KINERJA PEGAWAI PERANGKAT DESA

Heri Purwanto¹, Siska Agustina Dewi², M. Trihudiatmanto³, M. Elfan Kaukab⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an Wonosobo

Corresponding author : heripurwanto@unsiq.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja (internal), dan lingkungan kerja (eksternal) terhadap kinerja pegawai perangkat desa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Sampel yang digunakan 200 responden sebagai batas minimal kecukupan untuk alat analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Diera modern seperti ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumberdaya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi (Bruce, 2003). Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari output yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan tetapi lebih kepada output, proses, manfaat didapatkan dan akibat dari organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat (Ngakil dan Kaukab, 2020). Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara suatu organisasi atau perusahaan mengelola sumber dayanya dalam memperoleh hasil dari tujuan yang telah direncanakan (Waryanti, 2011).

Kinerja (*performance*) adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja biasanya disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi (Mahsun, Firma, dan Heribertus, 2007). Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja sesama dengan pegawai (Setiawan dan Kartika, 2014). Indikator pengukuran kinerja pegawai belum sepenuhnya dapat terlaksanakan di Balai Desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Kinerja perangkat desa di Kecamatan Punggelan mengikuti acuan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian kerja pegawai dengan unsur penilaian kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Tabel 1
Rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan (2018-2019)

No	Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	91	Amat Baik	72	Cukup
2	Prestasi Kerja	85	Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	80	Baik	80	Baik
4	Ketaatan	82	Baik	78	Baik
5	Kejujuran	82	Baik	73	Cukup
6	Kerjasama	80	Baik	70	Cukup
7	Prakarsa	80	Baik	75	Cukup
8	Kepemimpinan	88	Baik	80	Baik
Jumlah		668		603	
Rata-Rata		83,5	Baik	75,375	Cukup

Sumber: Data sekunder yang diolah, tahun 2020

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan pada tahun 2018 sudah baik akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,125% terlihat pada unsur Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kerjasama dan Prakarsa yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pasti menginginkan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang diterapkan oleh setiap tempat kerja agar dapat terwujud kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pegawai. Menurut Hasil Penelitian Syafrina (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kinerja pegawai yang bagus adalah yang dapat menerapkan disiplin kerja di instansi maupun organisasi salah satu contohnya adalah menaati dan mematuhi peraturan yang ada di suatu instansi, perusahaan, maupun organisasi. Disiplin merupakan salah satu tolak ukur baik atau tidaknya suatu kinerja karena jika kedisiplinan itu tidak diterapkan dengan baik di suatu instansi ataupun perusahaan maka dalam pencapaian tujuan menjadi tidak maksimal.

Hal tersebut juga diperkuat lagi dengan penelitian Setiawan (2013) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kenjuran Malang). Hasibuan (2006) menjabarkan tentang disiplin kerja adalah suatu bentuk dimana seseorang harus menaati peraturan yang diberikan baik itu instansi, perusahaan maupun organisasi. Namun yang terjadi, pihak instansi kurang tegas kepada perangkat yang melanggar peraturan, sehingga para perangkat desa di Kecamatan Punggelan dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, bahkan tidak memikirkan sanksi yang akan mereka terima apabila melanggar peraturan yang telah diterapkan sehingga kedisiplinan yang ada masih sangat rendah (Setyowati, 2016).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Gardjito dkk (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Pekerja dapat bekerja makin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dalam suatu instansi (organisasi). Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah (Hayati et al, 2020).

Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Potu (2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kanwil Ditjen Negara Suluttenggoro dan Maluku Utara di Manado). Menurut Sondang P Siagian (2008) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela dan ikhlas melakukan tanggungjawab dengan tugas yang telah diberikan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh instansi, perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan melakukan tindakan yang bertujuan agar berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi, hal tersebut dapat dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja (Kaukab et al. 2020)

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman, nyaman kepada para pegawai sehingga mereka dapat merasa senang dan tenang dalam menjalankan tugasnya (Sidanti, 2015). Menurut penelitian Gardjito, H dkk (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja adalah Pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan pekerja menjadi lebih berkembang, inovatif dan kreatif sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan produktifitas tinggi.

Penelitian Gardjito (2014) juga memperkuat penelitian dari Rozalina (2015) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Mitra Andalan Surabaya). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal, aman dan nyaman. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik, dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka hasil kinerjanya akan maksimal. Sedangkan tidak jarang di desa-desa yang terdapat di Kecamatan Punggelan tidak menyediakan fasilitas-fasilitas lengkap, dan lingkungan kerja mereka berada dilingkungan yang tidak harmonis dan tidak nyaman sehingga sangat mempengaruhi kinerja mereka dan keamanan di lingkungan kerja mereka kurang terjaga dengan baik dan hasil kinerjanya menjadi tidak maksimal, seperti halnya tidak jarang perangkat desa menggunakan dana desa untuk kepentingannya sendiri (Sofyan, 2016).

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian terdahulu oleh Setiawan (2013) dengan judul pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang dengan menambahkan satu variabel lingkungan kerja. Penambahan variabel lingkungan kerja juga berdasarkan dari penelitian Potu, A (2013), Suhartini (2016), Mumpadi (2012), Syafrina (2017), Gardjito (2014), Rozalina (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga diperkuat oleh Barry Render & Jay Heizer (2011) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja,

keamanan dan kenyamanan dalam bekerja .Dan dalam penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) terdapat kekuranganyaitu tidak berpengaruhnya kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Desslerr (2000) ada lima faktor penilaian kerja yaitu prestasi kerja, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan dan personal quality sehingga peneliti ingin membuktikan kebenarannya apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja atau tidak berpengaruh.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suhartini pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru studi pada guru di SD swasta sultan agung di pemantangsiantar, yang menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dari Syafrina, N pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru juga menunjukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti, H pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai studi pada PNS DPRD kabupaten Madiun menunjukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan baha disiplin keja seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan dalam bekerja, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap peraturan lainnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu *variabel* penting dari kinerja pegawai khususnya kinerja pada perangkat desa dikecamatan punggelan.

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan.

Motivasi kerja adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyedia kepuasan Kusnadi (2002). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi pada kanwil ditjen kekayaan negara sulutteggo dan maluku utara di manado menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai studi pada PNS DPRD kabupaten Madiun juga menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, A pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang yang menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja seperti daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian,

membentuk ketrampilan, tanggungjawab, kewajiban, dan tujuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu *variabel* penting dari kinerja pegawai khususnya kinerja pada perangkat desa dikecamatan punggelan sebagai lembaga pemeritahan tetap mengutamakan mutu kinerja pegawainya salah satunya dengan peningkatan motivasi kerja hal demikian menejelaskan bahwa motivasi kerja terdapat hubungan erat denga kinerja pegawai.

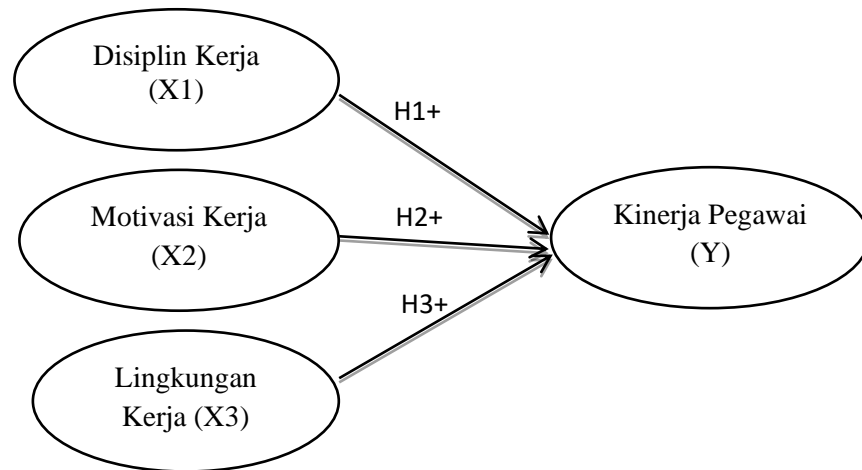
H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Keadaan tempat bekerja seseorang karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan (Artana, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Munparidi pada tahun 2012 yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota palembang menunjukan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gardijto (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi juga menunjukan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozalina (2015) yang berjudul pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT. Pattindo Malang menunjukan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan, temperatur, tata warna, keamanan, bau tak sedap, musik dekorasi, dan kebisingan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu *variabel* penting dari kinerja pegawai khususnya kinerja pada perangkat desa dikecamatan punggelan sebagai lembaga pemeritahan tetap mengutamakan lingkungan kerja yang aman nyaman dan sehat bagi para pegawainya dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan.

3. MODEL PENELITIAN

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

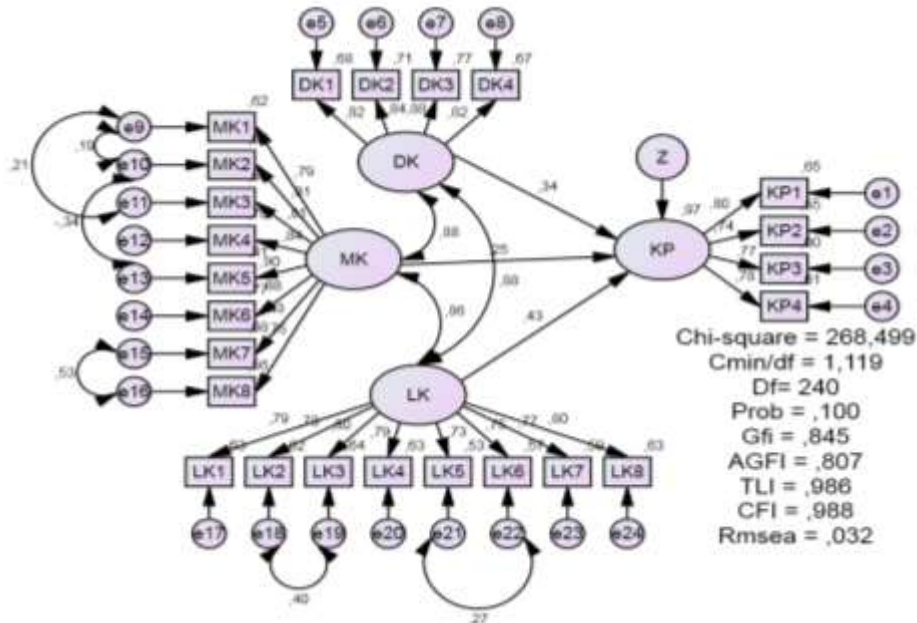
4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survey. Dalam penelitian ini populasi seluruh pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan adalah 185 orang. Pada penelitian ini jumlah indikatornya sebesar 24 indikator (item pertanyaan) dan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* maka dengan *rule of thumb*, ukuran sampel yang diperlukan minimal $24 \times 5 = 120$ responden. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Method*).

Definisi operasional variabel setiap variabel dengan beberapa indikator. Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999) yang dibentuk dari 4 indikator yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Indikator dalam variabel disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) ada 4 yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi. Indikator Motivasi kerja menurut Sondang P siagian (2008) terdiri dari 8 yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) ada 8 yaitu penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur atau suhu udara ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, bau tak sedap ditempat kerja, musik ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, dan kebisingan ditempat kerja.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Output Full Model SEM dalam penelitian ini selengkapnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis Goodness of Fit

Tampak bahwa uji yang ada telah memenuhi syarat yang ditentukan atau mendekati dengan nilai yang disarankan, dalam hal ini adalah GFI dan AGFI jika $\leq 0,08$ / $\leq 0,90$ masuk kategori marjinal. Dengan demikian, dinyatakan bahwa model telah dinyatakan fit untuk dianalisis (Wijanto, 2008).

Tabel 2
Output Full Model Goodness of Fit

Goodness of fit index	Cut-off Value	Estimasi	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Diharapkan kecil	268,499	Baik
Significance probability	$\geq 0,05$	0,100	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,032	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,845	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0,807	Marjinal
CMIN/DF	$\leq 3,00$	1,119	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,986	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,988	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Setelah model dinyatakan fit, kemudian dilakukan uji normalitas dengan hasil uji diatas Nilai CR bernilai 1, 083 berarti sesuai dengan kriteria yaitu dibawah 2,58 maka data tersebut dikatakan normal. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Untuk *Reliability Construct*, nilainya sudah

diatas 0,7 untuk semua konstruk. Hasil ini menunjukkan bahwa rangkaian kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah valid dan reliabel.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KP <--- DK	,322	,137	2,348	,019	par_24
KP <--- LK	,415	,128	3,243	,001	par_25
KP <--- MK	,226	,111	2,041	,041	par_26

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,19 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H₁ dalam penelitian ini diterima.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,001 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H₂ dalam penelitian ini diterima.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan. Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (*probability*) $0,041 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H₃ dalam penelitian ini diterima.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi independen ke variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2)^{atau} sebesar 0,972 atau 97,2% maka dapat dijelaskan bahwa 97,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja sedangkan 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat disiplinnya maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitaian yang dilakukan oleh suhartini (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil ini juga konsisiten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan Syafrina (2017) yang menunjukan bahwa didiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 2, 348 dan dengan probabilitas sebesar 0,019. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H₁ yaitu nilai CR sebesar 2,348 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila disiplin kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya. Lurah

atau kepala desa harusnya lebih memperhatikan disiplin kerjanya agar kinerja perangkatnya menjadi lebih maksimal dan citra kinerja perangkat desa dimata masyarakat baik dan mereka puas dengan pelayanan kinerja yang dibeikan.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitaian yang dilakukan oleh Setiawan (2013), Potu (2013), Sidanti (2015) Gadjito (2014) dan Rozalina (2015) yang menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,243 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 3,243 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya. Dalam hal ini berarti pimpinan desa harus lebih memperhatikan motivasi karna hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat dengan adanya motivasi yang diberikan seperti pemberian insentif, bonus maka mereka akan meningkatkan kinerjanya dan citra dalam melayani masyarakat menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa dikecamatan punggelan, hal ini dapat menunjukan bahwa semakin baik kondisi lingkungan maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitaian yang dilakukan oleh Potu (2013), Suhartini (2016), Munparidi (2012), Gardjito (2014), dan Rozalina (2015) yang menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil penelitian diatas menunjukan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2, 348 dan dengan probabilitas sebesar 0,041. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 2,041 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di kecamatan punggelan yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya. Perangkat harus lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja para pegawainya salah satunya dengan mengedepankan keamanan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja agar pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan secara maksimal.

6. PENUTUP

Kesimpulan

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja

dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin Lingkungan dalam bekerjanya nyaman, aman maka kinerjanya akan menjadi baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, S, R. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, kepuasan Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Mpc Pt. Pos Indonesia Cabang Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. (Skripsi Tidak dipublikasikan).
- Arida, A. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Penerbit Gramedia Pustaka
- Bachrudin, A., & Harapan L. T. (2003). *Analisis Data Untuk Penelitian Survai dengan Menggunakan Lisrel 8*. Bandung: Jurusan Statistika FMIPA – Unpad
- Basuki dan Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Bruce, A. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Cahyono, B dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Yogyakarta: JRBI Vol. 1.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Eka, S.N. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan mandiraja kabupaten banjarnegara*.Jurusan pendidikan ekonomi, fakultas ekonomi, Universitas Negri Semarang.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Gardjito, A, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Jr , Anderson, R. E, Tatham, R. L, & Black, W. C. 2006. *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hartono, J. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: Edisi 2007. BPFE.
- Haryono, S dan Parwoto W. 2012. *Structural Equation Modeling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.

- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 22.0*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, S., Kaukab, M. E., & Suliyanto, A. Suroso. 2020. The Influence of Interactional Justice, Leader-Member Exchange Quality, Involvement in Job, and Trust to Leader toward Intention to Quit: Case Study in SMEs. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 8s, (2020), pp. 3407-3415
- Heizer, J& Barry, R (2011). *Manajemen Operasi*. Edisi Sembilan. Buku Dua. Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat
- Husein, U. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaukab, M. E., Adawiyah, W. R., & Hayati, S. (2020). Islamic Values and Work Ethics on Entrepreneurial Performance and its Effects on Intention to Growing Business. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06).
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnendi. 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta
- Mahsun, M., Sulistyowati dan Heribertus A. P. 2007. *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Edisi Kedua. BPFE.
- Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munparidi .2012 . *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Sriwijaya
- Ngakil, I., & Kaukab, M. E. (2020). Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 3(2), 92-107.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Potu, A. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi pada kanwil ditjen kekayaan negara sulutteggo dan maluku utara di manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Prawirosentono, S. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999 (dalam penelitian Yullyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutment dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, Vol. 16, No. 3, Sept- Des 2009, Hlm. 131-139)
- Rivai dan basri .2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada .
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Rivai, V dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P dan Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rozalina, N, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT Pattindo Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Ruky, A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5)
- Siagian, S.P.1992. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS disekretariat Dprs kabupaten madiun*. Jurnal jibeka Volume 9 Nomor 1 Fbruai 2015: 44-5. Program studi Stie Dharma Iswara Madiun.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2016. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru studi pada guru di sd swasta sultan agung di pemantangsiantar*. Jurnal MAKER. Program Studi Manajemen.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis, Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syafrina, N. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Jln. HR Subrantas KM 12 .
- Taqiya, H. *Analisis Semiotika Terhadap Film In The Name Of God (Analisis Semiotika Roland Barthes)*. Diambil dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21832/1/HANI%20TAQIYYA-FDK.PDF>, pada tanggal 27 September pukul 08.47 wib.
- Waryanti, S, D, R. 2011. *Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan(studi empiris pada rumah sakit umum daerah*

- kota semarang*). Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wijayanto, S. H. (2008). *Setructural Ekuation Modeling*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yulianto, R. 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Trunover Intensi melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada karyawan BPJS Kesehatan di Yogyakarta*. Yogyakarta. Penerbit: UMY.