

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok)

Maria silvana Mariabel Garcia

Universitas Nusa Nipa

Email: silvanaanot@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilator belakang oleh permasalahan kinerja aparat di Desa (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watu Milok) Di kecamatan Kangae. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran kinerja aparat desa, disiplin kerja, dan motivasi kerja; (2) menganalisis tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja aparat desa baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Desa (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watu Milok) Di kecamatan Kangae, berjumlah 33 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan mlalui kuesioner dan analisis menggunakan metode deskriptif dan dan statistic inferensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja aparat Desa, Disiplin kerja dan Motivasi kerja di kategorikan cukup baik. 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. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian inimampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja aparat desa.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Kerja*

Abstract

This research was motivated by problems with the performance of village officials (Meken Detung Village, Kokowahor Village, Watu Milok Village) in Kangae sub-district. This study aimed to: (1) find out the description of the performance of village officials, work discipline, and work motivation; (2) analyze work discipline and work motivation on the work performance of village officials, both partially and simultaneously. The population of this study was the Village Office (Meken Detung Village, Kokowahor Village, Watu Milok Village) in the Kangae sub-district, totaling 33 people. Because the population was limited, this research was carried out by means of a census or saturated sampling. Date were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis showed that the performance variables of village officials, work discipline, and work motivation are categorized as quite good. The stastical results of the t-test showed that partially the variables of work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of village officials. The results of the F test showed that simultsneously all independent variables have a significant effect on the performance of village official. The result of the analysis of determination show that the two independent variables in this study are able to explain the variations in the ups and downs of the performance of village officials.

Keywords : *Work Disclipline, Work Motivation, Work Pervormance*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk Republik. Dalam penyelenggaraan pemerintahannya daerah Indonesia terdiri atas beberapa daerah/wilayah provinsi dan setiap daerah/wilayah provinsi terdiri atas beberapa daerah kabupaten/kota. Selanjutnya dalam tiap daerah kabupaten/kota terdapat satuan pemerintah terendah yang disebut desa. Desa adalah salah satu pemerintah terendah dibawah pemerintah kabupaten/kota.

Di Indonesia memiliki 70 ribu lebih desa, dari total keseluruhan desa yang terletak diseluruh pedalaman Indonesia. Baik itu desa yang masih tertinggal hingga desa yang sudah maju dan berkembang serta mampu menyejahterakan masyarakatnya tanpa banyak campur tangan pemerintah pusat.

Desa merupakan suatu wilayah yang didiami oleh sejumlah penduduk yang saling mengenal satu sama lain atas dasar hubungan kekerabatan dan kepentingan politik, sosial, ekonomi, dan keamanan. Dimana pertumbuhannya menjadi suatu kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat sehingga tercipta ikatan lahir dan batin antara masing-masing warganya yang pada umumnya warga tersebut hidup dari hasil pertanian, mempunyai hak mengatur rumah tangganya sendiri, dan secara administratif berada di bawah pemerintahan kabupaten/kota.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, desa adalah desa dan desa adat selanjutnya disebut 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. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Terdapat pula asas pengaturan desa dalam Undang-Undang antara lain: Rekognisi, Subsidiaritas, Keberagaman, Kebersamaan, Kegotongroyongan, Kekeluargaan, Musyawarah, Demokrasi, Kemandirian, Partisipasi, Kesetaraan, Pemberdayaan, dan Keberlanjutan.

Kapasitas dari elemen pemerintahan desa maupun masyarakat juga menjadi tolak ukur dari kemajuan desa. Oleh karena itu, sangat diharapkan setiap desa memiliki aparatur pemerintah dan perangkat desa yang mempunyai kapasitas mumpuni dibidangnya masing-masing, agar bisa terarah demi kemajuan desa. Penempatan pegawai yang jauh di luar kemampuannya mengakibatkan motivasi kerja, semangat kerja dan kedisiplinan menjadi rendah.

Pemerintah desa yang dalam hal ini dipimpin oleh kepala desa dan dibantu perangkat desa mempunyai peran dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah kinerja. Kinerja maksimal dari para perangkat desa inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material Nawawi dalam Suparman (2021:13). Menurut mangkunegara dalam Budiman (2021:80) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang telah di capai oleh seorang pegawai dalam mengembang tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Sedarmayanti dalam Wahyuni (2021:2) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja anatara lain : Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerjadan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh pada kinerja kerja pegawai maka aspek disiplin dan motivasi berpengaruh besar pada kinerja kerja pegawai.

Kecamatan Kangae adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), Indonesia. Kecamatan ini berjarak sekitar 8 kilometer dari pusat Ibu kota Kabupaten Sikka kearah timur. Pusat pemerintahanya berada di Desa Watumilok.

Pegawai kantor camat berjumlah 21 orang di mana terdiri dari 18 PNS dan 3 orang pegawai biasa. Kecamatan Kangae memiliki 9 Desa. Di setiap desa memiliki Perangkat Desa Jumlah aparat desa setiap desa adalah 11 orang tepatnya di (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di tiga desa di Kecamatan Kangae yakni Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, dan Desa Watumilok, menjelaskan bahwa disiplin kerja aparat desa masih sangat rendah, sehingga masih ada pegawai desa yang sering datang tidak tepat waktu, bahkan ada yang pulang lebih awal karena kepentingan pribadi dan masih ada pegawai yang tidak pernah mengisi daftar hadir, aparat desa sering melakukan kecerobohan, dalam bekerja dan pegawai desa tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas bahkan ada pegawai desa tidak pernah melakukan absensi atau daftar hadir selama bekerja. Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai desa di tiga desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok) menurun adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil prariset peneliti menemukan bahwa motivasi kerja dari pemimpin terhadap aparat desa meliputi pegawai desa menunjukkan rasa enggan akan perubahan atau jarang bertukar gagasan untuk kepentingan desa, kurang adanya kesadaran memiliki tanggung jawab, malas dan bekerja ketika diperintah oleh pimpinan, pimpinan jarang memberikan pengakuan atau penghargaan atau bimbingan atau pembinaan kepada bawahannya, pegawai jarang mengambil keputusan sendiri dan membutuhkan pengawasan langsung bahkan mengerjakan tugas yang sepele, tidak ada dorongan dalam diri untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pegawai tidak mengambil keputusan atau ide/ide agar bisa memberikan kemajuan desa.

Hasibuan dalam Hafiz (2019: 83) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggungjawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksanakannya yang berarti bahwa pegawai itu sudah berdisiplin baik. Pegawai yang memiliki disiplin baik akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Permasalahan menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi mudah untuk ditebak apalagi organisasi seperti kantor desa, hal ini karena lingkungan dan para pegawainya juga belum memiliki kemampuan dan kemampuan yang merata, sehingga motivasi pegawai menjadi menurun dan secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela tanpa paksaan. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal adalah faktor diluar diri seseorang.

Wahyosumidjo dalam Malka (2020:73) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri seseorang yang disebut ekstrinsik. Menurut Afandi dalam Farisi (2020:19) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

METODE

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (dalam Ishaya 2017:102) bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan keputusan (*sample*) pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan (*instrument*) penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode (*discovery*), karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik." Dalam penelitian ini yang dideskripsikan adalah disiplin kerja(X1), motivasi kerja(X2), dan kinerja(Y).

Menurut Sugiyono dalam Wangarry (2018:2061) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Sedangkan variabel dependen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen adalah disiplin kerja(X1), motivasi kerja(X2), dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y). Dalam penelitian ini yang di asosiatifkan adalah pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), serta pengaruh disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Variabel Kinerja aparat terdiri atas 22 item pertanyaan, variabel Disiplin Kerja terdiri 4 item pertanyaan, variabel Motivasi Kerja terdiri 6 item pertanyaan.

Tabel 1. Hasil uji validitas

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Aparat Desa	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	
1	0,808	0,878	0,834	Valid
2	0,810	0,852	0,889	Valid
3	0,881	0,840	0,795	Valid
4	0,791	0,782	0,824	Valid
5	0,750		0,795	Valid
6	0,859		0,825	Valid
7	0,875			Valid
8	0,822			Valid
9	0,842			Valid
10	0,792			Valid

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Aparat Desa	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	
11	0,812			Valid
12	0,763			Valid
Kriteria uji validitas: $r > 0.300$				

Pada tabel di atas terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja kerja, kerja Organisasi mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan – pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Cronbach's Alpha if Item Deleted			Keterangan
	Kinerja Aparat Desa	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	
1	0,951	0,800	0,889	Reliabel
2	0,951	0,807	0,878	Reliabel
3	0,948	0,812	0,896	Reliabel
4	0,951	0,850	0,891	Reliabel
5	0,953		0,899	Reliabel
6	0,949		0,891	Reliabel
7	0,948			Reliabel
8	0,950			Reliabel
9	0,950			Reliabel
10	0,951			Reliabel
11	0,951			Reliabel
12	0,952			Reliabel
	0,954	0,857	0,907	Cronbach's Alpha
Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted < Cronbach's Alpha				

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan, nilai koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan. Semua item pertanyaan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

Variabel Kinerja Aparat

Kinerja Aparat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada tiga desa di Kecamatan Kangae dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Aparat dapat dirangkum dalam Tabel berikut :

Tabel 3. Deskripsi variabel kinerja aparat desa

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kesetiaan	1	61,21	Cukup Baik
2	Hasil kerja	2	58,18	Cukup Baik
3	Kejujuran	3	53,94	Cukup Baik
4	Kedisiplinan	4	44,24	Kurang Baik
5	Kreatifitas	5	46,06	Kurang Baik
6	Kerja sama	6	58,18	Cukup Baik
7	Kepemimpinan	7	66,67	Cukup Baik
8	Kepribadian	8	61,82	Cukup Baik
9	Prakasa	9	49,70	Kurang Baik
10	Kecakapan	10	47,27	Kurang Baik
11	Tanggung jawab	11-12	51,82	Kurang Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			54,46	Cukup Baik

Hasil analisis deskriptif pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel kinerja kerja adalah 54,46%. Berdasarkan pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Variabel kinerja kerja terdiri dari 11 item pernyataan, di mana semua item pernyataan termasuk dalam kategori cukup baik terdapat pada indikator : Kesetiaan, Hasil Kerja, Kejujuran, Kerja sama, Kepemimpinan, dan Kepribadian, dan kurang pada indikator : Kedisiplinan, Keatifitas, Prakasa, Kecakapan dan Tanggung jawab.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sikap mental yang tercemin dalam organisasi atau tingkah laku seseorang, kelompok pegawai berupa ketaatan terhadap peraturan, dan norma yang berlaku dalam organisasi pada tiga desa di Kecamatan Kangae. Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi variabel disiplin kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Ketaatan waktu	1-2	72,42	Baik
2	Tanggung jawab	3-4	59,70	Cukup Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			66,06	Cukup Baik

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel disiplin kerja adalah 66,06%. Berdasarkan pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori Cukup Baik. Variabel disiplin kerja terdiri dari 2 indikator dengan nilai terendah adalah indikator tanggung jawab .

Variabel Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Budiman (2021:81) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 5. Deskripsi variabel motivasi kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kebutuhan akan eksistensi	1-2	61,52	Cukup Baik
2	Kebutuhan akan hubungan	3-4	59,70	Cukup Baik
3	Kebutuhan akan pertumbuhan	5-6	59,70	Cukup Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			60,30	Cukup Baik

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel motivasi kerja adalah 60,30%. Berdasarkan pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori Cukup Baik. Variabel motivasi Kerja terdiri dari 3 indikator dengan nilai tertinggi adalah pada indikator kebutuhan dan eksistensi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, baik dengan statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, maupun hasil penelitian terdahulu, sehingga pembahasan hasil penelitian dapat dilakukan pada uraian di bawah ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamatan Kangae (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok)

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari kategori persepsi jawaban responden untuk indikator. Indikator disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administrative berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian, tidak ada indikator dari variabel disiplin kerja aparat desa yang berada dalam kategori sangat baik. Kinerja kerja aparat masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik jika variabel disiplin kerja ditingkatkan.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan kondisi disiplin kerja aparat di tiga desa, dimana telah terjadi kondisi sebagai berikut (1) Rata-rata aparat selalu datang tidak tepat waktu dimana waktu kerja yang ditentukan yaitu jam 08.00 tetapi ada aparat yang sering datang melewati waktu yang telah ditetapkan. (2) Hampir sebagian besar aparat kurang menaati peraturan kerja yang berlaku. Salah satu contohnya ada aparat yang tidak menggunakan seragam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja aparat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya setiap kenaikan atau penambahan unit variabel Disiplin kerja (X_1) tidak akan menambah Kinerja kerja aparat (Y) sehingga (β_1) dan sebaliknya. Artinya : terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kerja. Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila disiplin kerja aparat di tiga desa (Desa Meken detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok), ditingkatkan atau meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja kerja aparat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Menurut Rivai dalam Budiman (2021:81) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianti (2021) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 >$ $1,995$).

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamatan Kangae (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok)

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerjadikategorikan cukupbaik,hal ini terlihat dari kategori persepsi jawaban responden untuk masing-masing indikator. Dari 3 indikator yang terlihat yakni Kebutuhan akan eksistensi Kebutuhan akan hubungan Kebutuhan akan pertumbuhan berada pada kategori cukup baik. Kinerja kerja aparat masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik jika variabel motivasi kerja pun ditingkatkan.

Hasil analisis deskritif ini sejalan dengan kondisi motivasi kerja, dimana dari hasil yang dilakukan peneliti terlihat bahwa aparat desa kurang memiliki inisiatif dan inovatif dalam diri mereka, aparat desa kurang saling memberikan dorongan untuk bias bekerja sama dengan baik dan aparat desa kurang memiliki kemauan dari dalam diri untuk bekerja menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianti (2021) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta, dengan tujuan Untuk menganalisis pengaruh, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 > 1,995$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$).

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) nilai persepsi responden untuk variabel Kinerja Aparat Desa adalah 54,46% dengan katagori cukup baik (2) nilai persepsi responden untuk variabel Disiplin Kerja adalah 66,06% dengan katagori cukup baik. (3) nilai persepsi responden untuk variabel Motivasi Kerja adalah 60,30% dengan katagori cukup baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
 - b. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y)
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semuavariabel bebas yang terdiri dari disiplin (X_1) dan motivasi (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja aparat desa (Desa Meken detung, Desa Kokowahor dan Desa Watumilok).
4. Kontribusi atau sumbangan ke empat variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variasi naik turunnyaKinerja kerja aparatdesa sebesar 30,9%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* Jakarta :Rineka cipta.
- Arifa Nur Shinta, Mushin. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhdap kinerja melalui motivasi kerja.*Economic Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Badri Masrul,Aziz Azhar. (2011). Pengaruh locus of control dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.*Jurnal Analitika*, 3(1), 29-36.
- Bahri Syaiful, Nisa Chairatun Yuni. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.*Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1),9-15.
- Budiman Jumardi, Steven. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja (Survey pada pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1),79-85.

- Dewi Kusuma Sari, Frianto Agus. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal ilmiah manajemen*, 1(1), 1055-1065.
- Effendi M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of management and bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ferdinand, Agusty. (2011). *Metode penelitian manajemen*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Farisi Salman. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gabriella Petrina, Tannady Hendy. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (Sensasi)*. (Isbn: 978-602-52720-2-8) :121-124.
- Gea Sonitehe, Laoli Victorinus. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa kecamatan gunungsitoli idanoi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3 (2), 464-470.
- Hafiz Rafiz M, Hastari Sri. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Gondowetan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 4 (2), 81-89.
- Halidjah Siti. (2011). Pemberian motivasi untuk meningkatkan kegiatan membaca siswa sekolah dasar. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 9(1), 1-9.
- Ichsan Nurul Reza, Surlanta Eddi. (2020) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Dae. Rah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 187-210.
- Ishaya Rabindra Salis. (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 94-107.
- Janti Suhar. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada Industri Garmen. *Rosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (Snast)*. (Issn: 1979-911x):155-160.
- Joko Sugiharjo. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 146-153.
- Liana Yuyuk, Irawati Rina. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 17-34.
- Kristianti Setyawati Lily. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*, 1(1), 101-109.