PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN NGAWEN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Drajat
Sarjana S-1 Psikologi

Disusun oleh :

SAGITA DESI SETIA PUTRI
NIM. 1361100595

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN NGAWEN

Diajukan Oleh :

SAGITA DESI SETIA PUTRI
NIM. 1361100595

Telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji, pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Hartanto, S.Psi., M.A.	**Ummu Hany Almasitoh, S.Psi.MA**
NIK. 690 313 334	NIK. 690 809 296

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten pada :

Hari :

Tanggal :

Waktu :

Tempat : Ruang Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten

Dewan Penguji,

Ketua	Sekretaris
Drs. H. Jajang Susatya, M.Si	**Winarno Heru Murjito, M.Psik. PSIK.**
NIP. 196112091991031001	NIK. 690 811 318

Pembimbing I	Pembimbing II
Hartanto, S.Psi., M.A.	**Ummu Hany Almasitoh, S.Psi.MA**
NIK. 690 313 334	NIK. 690 809 296

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten

Drs. H. Jajang Susatya, M.Si
NIP 196112091991031001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sagita Desi Setia Putri
NIM	: 1361100595
Jurusan/ Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam karya skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari karya skripsi ini.

Klaten, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL

51724AEF677756071

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Sagita Desi Setia Putri

NIM. 1361100595

MOTTO

"Jika kita memiliki keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya"
(Soekarno)

"Jika yang kau bicarakan adalah impian besarmu dan melibatkan nama Tuhan, jangan pernah katakan tidak mungkin"
(Anonim)

Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, dan istiqomah dalam menghadapi cobaan (Penulis).

Kebahagiaan bukanlah uang, namun ketenangan pikiran dan jiwa (Penulis).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah swt. atas segala nikmat hidup dan kesempatan menggenggam ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyelesaian ini penulis banyak dibantu, dibimbing, dan didukung oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, saya persembahkan karya kecil ini kepada:

1. Orang tua saya terima kasih atas do'a yang selalu dipanjatkan dan kasih sayang yang tak terhingga serta selalu memberikan yang terbaik.
2. Suami yang selalu memberikan motivasi serta support dalam penyusunan skripsi.
3. Almamater yang telah memberiku wadah untuk menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya hingga terselesaikannya skripsi ini dengan judul "Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen". Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat berhasil dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M. Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Drs. H. Purwo Haryono, M.Hum, selaku Pembantu Rektor I Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu dalam proses perijinan penelitian.
3. Drs. H. Jajang Susatya, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Winarno Heru Murjito, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Hartanto, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing I terimakasih telah memberikan bimbingan, motivasi, saran, dan pengarahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini dan masukan-masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ummu Hany Almasitoh, S.Psi.MA selaku Pembimbing II yang sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Seluruh dosen pengajar karyawan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan bekal kepada penulis sehingga dapat menyusun skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian dan penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Klaten, September 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

SURAT PERNYATAAN iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawa 9

1. Pengertian Kinerja Karyawan 9

2. Indikator Kinerja 10

B. Disiplin Kerja 15

C. Motivasi Kerja 19

D. Kerangka Berpikir 23

E. Kerangka Penelitian 26

F. Hipotesis Penelitian 26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desan Penelitian 28

B. Tempat dan Waktu Penelitia 28

C. Variabel Penelitian 28

D. Definisia Operasional Variabel 29

E. Populasi dan Sampel 32

F. Metode Pengumpulan Data 32

G. Teknik Analisis Data 39

H. Blue Print 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 45

B. Pembahasan 58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 64

B. Saran..... 64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Sagita Desi Setia Putri. Nim. 1361100595. Jurusan Psikologi. Program Studi Psikologi. Universitas Widya Dharma. 2015. Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengkaji dan menganalisis besarnya hubungan faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Ngawen. (2) untuk mengkaji dan menganalisis besarya pengaruh faktor motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di kecamata Ngawen, (3) untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja perangkat desa di kecamkatan Ngawen.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 30 orang perangkat desa di kecamatan Ngawen. Teknik sampel yang digunakan *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (**$p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi hubungan disiplin kerja terhadap perangkat desa sebesar (ΔR^2) 0,081; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Ngawen. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,363 (**$p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar (ΔR^2) 0,097; hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (**$p<0.05$; $p=0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (*$p<0.05$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144, maka hipotesis diterima..

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia yang lahir pada tanggal 17 Agustus 1945 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 dan kelurahan. Dengan demikian, desa dan kelurahan adalah salah satu pemerintah terendah dibawah pemerintah kabupaten/kota.

Desa dan kelurahan adalah dua satuan pemerintahan terendah dengan status berbeda. Desa adalah satuan Pemerintahan diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan hukum, sedangkan kelurahan adalah satuan pemerintahan administrasi yang hanya merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota. Jadi kelurahan bukan badan hukum melainkan hanya sebagai tempat beroperasinya pelayanan pemerintahan dari pemerintah kabupaten/kota di wilayah kelurahan setempat. Sedangkan desa adalah wilayah dengan batas – batas tertentu sebagai kesatuan masyarakat hukum (adat) yang berhak mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat berdasarkan asal usulnya.

Data terakhir jumlah desa di Indonesia adalah 65.189 desa, sedangkan kelurahan berjumlah 7.878 kelurahan (Ditjen Administrasi Kependudukan Depdagri, 2007). Ini artinya bahwa wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sekitar 89% berupa pemerintahan desa dan hanya sekitar 11% berupa pemerintahan kelurahan yang bersifat perkotaan.

Sebagaimana dinyatakan dalam konsiderans UU No. 6 Tahun 2014, bahwa desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita–cita kemerdekaan berdasarkkan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk, sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintah dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Pelaksanaan Pasal 2 UU No. 6 Tahun 2014 tentang kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang Penyelenggaraan Pemerintah Desa, Pelaksanaan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan Prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa.

Pemberian kewenangan Pemerintah yang luas kepada kecamatan membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah daerah terhadap kecamatan dan penambahan tanggungjawab kepada desa. Terjadinya penambahan kewenangan membawa konsekuensi penambahan tugas kepada

desa. Untuk melaksanakan tugasnya itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja Perangkat desa agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar perangkat desa terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stres dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam tujuan pelaksanaan kerja perangkat desa. Seorang perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan/ kepala desa. Seorang perangkat desa yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja dengan hal – hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan disiplin dalam sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin adalah salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, untuk disiplin yang lebih baik dari pegawai, semakin tinggi prestasi tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Perangkat desa di kecamatan Ngawen memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran perangkat yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin perangkat desa yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah desa terhadap perangkat tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk perangkat yang melanggar. Serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang perangkat desa dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan

tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut Purba (2004), motivasi merupaka suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicaai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam lembaga pemerintahan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja bawahan dan dapat bermanfaat bagi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang menjadi target suatu pemerintahan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja perangkat desa.

Agustian (2001) menyatakan bahwa sumber dasar motivasi sesorang berasal dari diri sendiri. Motivasi yang dilandasi iman kepada Allah SWT. Akan menimbulkan rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana, dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang; seseorang ingin melakukan sesuatu karena ingin melakukannya, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja perangkat desa dilingkungan pemerintahan kecamatan Ngawen. Pemerintahan di lingkungan kecamatan Ngawen tidak dapat berjalan dengan

baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisplinan dan motivasi terhadap perangkat desa tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Dari penelitian awal yang dilakukan pada perangkat desa di lingkungan pemerintahan kecamatan Ngawen dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan perangkat desa masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya perangkat desa yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal–hal lain diluar pekerjaannya. Disamping itu, dilihat dari motivasi kerja perangkat desa yang masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat perangkat desa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki perangkat desa yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adanya fenomena awal dari disiplin kerja dan motivasi kerja perangkat desa tersebut mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Lingkungan Pemerinthan kecamatan Ngawen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor disiplin dengan kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antrara faktor motivasi kerja dengan kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang lain dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor disiplin kerja dengan kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor motivasi kerja dengan kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

   Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah–masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen.

2. Manfaat Bagi Unit Kerja

   Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pemimpin dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor Pemerintah Kecamatan Ngawen dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para Perangkat Desanya.

3. Manfaat Bagi Penulis

   Sebagai upaya lebih mendalami masalah–masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori–teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (**$p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Ngawen sebesar (ΔR_2) 0,081.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,363 (**p<0.05; p=0,000). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar (ΔR_2) 0,097.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja perangkat desa Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (**p<0.05; p=0,000) dan motivasi kerja (β) 0,303 (*p<0.05; p=0,000) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja perangkat desa. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR_2) 0,144.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada indikator "*need for power* (kebutuhan kekuasaan)" mendapatkan penilain terendah dari responden dibul 64 gan skor jawaban sebesar 290; oleh karena itu, bagi pimpinan kecamatan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan cara: memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S . (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Fauziah, Lia. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

Grifin, R.W. (2003). *Manajamen*. Jakarta. Erlangga.

Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).

Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moch As'ad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Produktivitas apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Askara.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta:Muri Kencana.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.

Santoso dan Ashari. (2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal.* Denpasar: Universitas Udayana.

Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1*.