

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT KANTOR DESA TARAI BANGUN, KANTOR DESA KUALU, DAN KANTOR DESA RIMBO PANJANG

Indah Widia Marta, Rahayu Setianingsih, Rian Rahmat Ramadhan  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [200304074@studentumri.ac.id](mailto:200304074@studentumri.ac.id)

## **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kantor desa Tarai Bangun yang berjumlah 40 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 40 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan spss. Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu dan Kantor Desa Rimbo panjang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu dan Kantor Desa Rimbo panjang. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu dan Kantor Desa Rimbo Panjang*

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

---

## **PENDAHULUAN**

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sedarmayanti 2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di dalamnya kantor desa. Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Desa Tarai Bangun sebagai salah satu desa yang terus berkembang, memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal dan efisien. Sedangkan menurut (Arisanti 2019). Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara, pencapaian kinerja mengalami penurunan, terdapat pada tahun 2022 dengan persentase 87% dan tahun 2023 dengan persentase 75,5% dDari sasaran yang telah ditentukan oleh Kantor Desa Tarai Bangun pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa persentase menunjukkan pencapaian kinerja pada tahun tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan, dan mencerminkan performa perangkat yang kurang optimal. Pencapaian kinerja mengalami penurunan, terdapat pada tahun 2022 dengan persentase 87% dan tahun 2023 dengan persentase 85% Dari sasaran yang telah ditentukan oleh Kantor Desa Kualu pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa persentase menunjukkan pencapaian kinerja pada tahun tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan, dan mencerminkan performa perangkat yang kurang optimal. Pencapaian kinerja mengalami penurunan, terdapat pada tahun 2022 dengan persentase 89% dan tahun 2023 dengan persentase 86% Dari sasaran yang telah ditentukan oleh Kantor Desa Rimbo Panjang pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa persentase menunjukkan pencapaian kinerja pada tahun tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan, dan mencerminkan performa perangkat yang kurang optimal.

Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan perangkat Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu, dan Kantor Desa Rimbo Panjang bahwa perangkat sering mendapatkan teguran dari masyarakat dikarenakan masih banyaknya kendala dalam mengurus Adrimistrasi hasil ini semakin menunjukkan bahwa kinerja dari ketiga kantor desa tersebut memang belum maksimal. Kinerja perangkat desa yang kurang maksimal akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang ada di Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu dan Kantor Desa Rimbo Panjang. Seperti yang dijelaskan (Suryani 2018) kinerja pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, tentunya perangkat desa harus memiliki kemauan untuk berkembang dan maju, maka perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar

selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi dapat datang dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Faisal 2023). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Sulaeman 2016). Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong perangkat desa untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Di lingkungan pemerintahan desa, motivasi perangkat desa sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta adanya iklim kerja yang positif.

Motivasi kerja yang tinggi akan selalu berjalan lurus terhadap disiplin kerja pegawai, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja, karena lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur memberikan kejelasan dan rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, tentunya perangkat desa harus memiliki kemauan untuk berkembang dan maju, maka pemerintah desa juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi perangkat desa dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan pemerintahan desa. Dari hasil wawancara dengan perangkat desa, ditemukan pula faktor disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Disiplin kerja perangkat desa mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja mereka. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, perangkat desa dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Purnawijaya 2019) Disiplin kerja juga memegang peran vital dalam menentukan kinerja perangkat desa. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan pemerintah desa, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pemerintahan desa yang memiliki budaya disiplin yang kuat cenderung memiliki perangkat desa yang lebih produktif dan efisien. Pemerintahan desa harus membangun sistem yang mendukung dan menegakkan disiplin kerja agar perangkat desa dapat bekerja dengan lebih teratur dan profesional. Disiplin kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh perangkat desa dalam memenuhi aturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh organisasi (Sari 2023)

Dari hasil wawancara bahwa tingkat persentase ketidakhadiran perangkat desa pada tahun 2022 yaitu berjumlah 45 kali dalam satu tahun, Sedangkan pada tahun 2023 ketidakhadiran perangkat desa meningkat menjadi 54 kali dalam satu tahun. Dari penjelasan tabel tersebut terlihat bahwa tingkat absensi pada Kantor Desa Tarai Bangun tidak terlalu tinggi, tetapi hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawannya jika dilakukan terus menerus.

Dari hasil wawancara bahwa tingkat persentase ketidakhadiran perangkat desa pada tahun 2022 yaitu berjumlah 50 kali dalam satu tahun, Sedangkan pada tahun 2023 ketidakhadiran perangkat desa meningkat menjadi 72 kali dalam satu tahun. Dari penjelasan tabel tersebut terlihat bahwa tingkat absensi pada Kantor Desa Kualu tidak terlalu tinggi, tetapi hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawannya jika dilakukan terus menerus. Dari hasil wawancara bahwa tingkat persentase ketidakhadiran perangkat desa pada tahun 2022 yaitu berjumlah 47 kali dalam satu tahun, Sedangkan pada tahun 2023 ketidakhadiran perangkat desa meningkat menjadi 53 kali dalam satu tahun. Dari penjelasan tabel tersebut terlihat bahwa tingkat absensi pada Kantor Desa Rimbo Panjang tidak terlalu tinggi, tetapi hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawannya jika dilakukan terus menerus.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan perangkat desa terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang berlaku di organisasi. Pegawai yang disiplin akan menunjukkan sikap profesional, datang tepat waktu, serta menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai jadwal. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Disiplin juga berkaitan dengan tanggung jawab dan integritas perangkat dalam menjalankan tugasnya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Millenia, (2022), diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, Motivasi kerja yang tinggi seringkali mendorong perangkat desa untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya karena mereka memiliki dorongan internal dan eksternal untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja, karena lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur memberikan kejelasan dan rasa aman bagi perangkat desa, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Kombinasi dari motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja perangkat desa yang lebih optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Budiasa (2021) adalah kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tersebut. Ketersediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari dalam maupun luar individu untuk melakukan pekerjaan dengan seluruh kemampuan serta keterampilan dengan semangat tinggi untuk menggapai tujuan menurut Santi dan Widodo, (2021)

## Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Nurfadilah & Farihah, 2021)

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kantor desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu, dan Kantor Desa Rimbo Panjang. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kantor desa Tarai Bangun yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 40 responden yang seluruhnya adalah pegawai di lingkungan kantor desa Tarai Bangun yang berjumlah 40 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji hetersokedastisitas; Serta uji anlslis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti mnggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	19
		Perempuan	21
	<b>Jumlah</b>		40
2.	Usia	20-25 Tahun	16
		26-35 Tahun	8
		36-45 Tahun	10
		>46 Tahun	6
	<b>Jumlah</b>		40
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	4
		D3	21
		S1	12
		S2	3
	<b>Jumlah</b>		40
4.	Lama Menjabat	<1 Tahun	22
		1-5 Tahun	7
		6-10 Tahun	5
		>10 Tahun	6
	<b>Jumlah</b>		40

	<b>Jumlah</b>		40
--	---------------	--	----

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden:

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 21 orang (52,5%) responden berjenis kelamin perempuan dan 6 orang (47,5 %) responden berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan perempuan lebih banyak ketimbang laki-laki.
2. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 4 orang (10%) responden tamatan SMA , 21 orang (52,5%) responden D3, 12 orang (30%) responden S1 dan 3 orang (7,5%) responden S2. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir D3.
3. Berdasarkan lama kerja terdapat 22 orang (55%) responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, 7 orang (17,5%) responden yang telah bekerja 1-5 tahun, 5 orang (12,5%) responden yang telah bekerja 6-10 tahun dan 6 orang (15%) responden yang telah bekerja selama lebih 10 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja kurang lebih 1 tahun.

### Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

**Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	40	40,00	50,00	44,4500	2,39604
Disiplin Kerja	40	28,00	40,00	34,7250	2,68889
Kinerja Perangkat Desa	40	28,00	40,00	34,7250	2,67934
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Olahan Data Spss 2025

1. **Motivasi**  
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 40, nilai maximum 50 dan nilai rata rata (mean) sebesar 44,45 dengan standar deviasi 2,396.
2. **Disiplin Kerja**  
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maximum 40 dan nilai rata rata (mean) sebesar 34,72 dengan standar deviasi 2,688.
3. **Kinerja Perangkat Desa**  
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maximum 40 dan nilai rata rata (mean) sebesar 34,72 dengan standar deviasi 2,679.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 3 Uji Validitas**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,335	0,263	Valid
X1.2	0,323	0,263	Valid
X1.3	0,266	0,263	Valid
X1.4	0,273	0,263	Valid
X1.5	0,495	0,263	Valid

X1.6	0,350	0,263	Valid
X1.7	0,548	0,263	Valid
X1.8	0,430	0,263	Valid
X1.9	0,410	0,263	Valid
X1.10	0,325	0,263	Valid
X1.11	0,378	0,263	Valid
X1.12	0,283	0,263	Valid
X2.1	0,557	0,263	Valid
X2.2	0,406	0,263	Valid
X2.3	0,456	0,263	Valid
X2.4	0,335	0,263	Valid
X2.5	0,479	0,263	Valid
X2.6	0,315	0,263	Valid
X2.7	0,382	0,263	Valid
X2.8	0,588	0,263	Valid
X2.9	0,335	0,263	Valid
Y1	0,384	0,263	Valid
Y2	0,637	0,263	Valid
Y3	0,465	0,263	Valid
Y4	0,561	0,263	Valid
Y5	0,470	0,263	Valid
Y6	0,403	0,263	Valid
Y7	0,275	0,263	Valid
Y8	0,398	0,263	Valid
Y9	0,406	0,263	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki R tabel 0,263. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach' s Alpa	Rolle Thumb Of	Keterangan
Motivasi (X1)	0,619	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,654	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,710	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel motivasi sebesar 0,619, Disiplin kerja sebesar 0,654 dan kinerja karyawan 0,710 yang berarti data tersebut reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,48219613
Most Extreme Differences	Absolute	,086

	Positive	,063
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diperoleh nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,966	1,035
	X2	,966	1,035

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas Hasil hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 7 Uji Uji Heteriskedastisitas**

Model		Sig.
1	(Constant)	,237
	X1	,956
	X2	,191

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedasitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

**Tabel 8 Uji t/Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,030	7,507		1,203	,237
	X1	,016	,111	,019	2,055	,956
	X2	,174	,131	,218	1,832	,191

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Olahan Data Spss 2025

T tabel =  $n-k-1 = 40-2-1 = 37$  dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,687 Keterangan: N= jumlah data K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah  $2,055 > t$  tabel 1,687 dan nilai sig lingkungan motivasi  $0,956 < 0,05$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perangkat desa. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perangkat desa.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah  $1,832 > t$  tabel 1,687 dan nilai sig disiplin kerja  $0,191 < 0,05$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja perangkat desa. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja perangkat desa.

**Tabel 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,030	7,507	
	X1	,016	,111	,019
	X2	,174	,131	,218

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,030 + 0,016x_1 + 0,174X_2 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a) Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,030. Hal ini berarti jika variabel indenpenden diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 9,030. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 9,030.
2. Motivasi X1 terhadap kinerja persangkat desa (Y) Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik X1 adalah 0,016 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja perangkat desa (Y) sebesar 0,016 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Disiplin kerja X2 terhadap kinerja perangkat desa (Y) Koefisien regresi kompensasi X2 adalah 0,174 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan varibel kinerja perangkat desa (Y) sebesar 0,174 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,216 <sup>a</sup>	,647	,815	2,15523

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) ialah sebesar 0,815 atau 81,5%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 81,5% variabel kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kerja non-fisik, sedangkan sisanya, yaitu 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 11 Uji f Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,873	2	12,437	30,973	,007 <sup>b</sup>
	Residual	472,902	37	12,781		
	Total	497,775	39			

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Uji simultan menunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 30,973. Sedangkan dengan rumus F tabel (k;n-k) yaitu (3;37) dengan probabilitas 0,05 di peroleh F tabel sebesar 2,86. Untuk uji simultan menggunakan nilai signifikan (Sig) dari output Anova diperoleh nilai Sig sebesar 0,007 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,055 > t tabel 1,687 dan nilai sig 0,956 < 0,05. Maka berarti Ho di tolak dan H1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Dari hasil uji hipotesis H1 diperoleh bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja perangkat desa sangat erat . Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, maka meningkatkan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,832 > t tabel 1,687 dan nilai sig 0,191 < 0,05. Maka berarti Ho di tolak dan H2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja perangkat desa. Dari hasil uji hipotesis H2 diperoleh bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel kerja non-fisik dengan kinerja perangkat desa sangat erat. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fahraini dan Syarif, 2022).

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat desa selain motivasi dan disiplin kerja misalnya dengan budaya organisasi, rewards dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja perangkat desa, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Arisanti. 2019. "pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (persero) cabang nganjuk." *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (persero) cabang nganjuk* 2(e-issn : 2621-2374).
- Faisal. 2023. "pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji jakarta selatan." *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji jakarta selatan* 11(p-issn 2337-4446).
- Hanifah. 2015. "kepala sekolah dasar." 2(1):167–77.
- Hasibuan. 2019. "pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan* 2(1):134–47.
- Mulyanto. 2018. "pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri jakarta depok jawa barat." *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri jakarta depok jawa barat*.
- Novitasari, desi, sawitri komarayanti, and gatot sugeng. 2017. "pengaruh media pembelajaran berbasis edmodo terhadap motivasi siswa the effect of edmodo-based media learning about student motivation." *Seminar nasional ipa dan pembelajarannya* 382–92.
- Nurianna millenia universitas nusantara PGRI Kediri, Shantika, Jl Kh Ahmad Dahlan No, Kota Kediri, and Jawa Timur. 2022. "simposium manajemen dan bisnis i prodi manajemen feb UNP Kediri tahun 2022 pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor desa Putren Kabupaten Nganjuk." 116–24.

- Purnawijaya. 2019. "pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya." *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya* 7.
- Sadat, pamed abdul, susi handayani, and m. Kurniawan. 2020. "disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Perusahaan gas negara kantor cabang Palembang." *Inovator: jurnal manajemen* 9(1):23–29.
- Sari. 2023. "pengaruh fasilitas dan disiplin kerjas terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja)." *Pengaruh fasilitas dan disiplin kerjas terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja)* 4(e-issn: 2686-4924).
- Sariningrum. 2023. "kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi pada yayasan pendidikan internal audit." *Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi pada yayasan pendidikan internal audit* 3(2):136–42.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan sdm: untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Edited by anna. Bandung: refika aditama.
- Sholihuddin, ahmad, afi slamet, and fahrurrozi rahman. 2020. "pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, dan keluarga berencana kab. Tuban." *E– jurnal riset manajemenprodi manajemen* 09(15):171–88.
- Simamora, m. 2022. "pengaruh sarana prasarana dan beban kerja terhadap stres kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai puskesmas banjaran nambo dtp kabupaten bandung." 1–14.
- Sulaeman. 2016. "pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (pada pt. Bank maybank indonesia,tbk. Cabang pondok indah)." *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (pada pt. Bank maybank indonesia,tbk. Cabang pondok indah)*.
- Suryani. 2018. "pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang." *Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang* 7(p-issn 2252-6544).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.