

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PERANGKAT DESA GUNUNG PUTIH  
KECAMATAN TELUK DALAM  
KABUPATEN SIMEULUE**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan  
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh  
gelar sarjana (S1) Ekonomi

OLEH

**NUR INDA SARI**  
**1805906020033**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
MEULABOH ACEH BARAT  
2022**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS EKONOMI  
MEULABOH, ACEH BARAT**

Website : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) Email : [fekon\\_utu@yahoo.ac.id](mailto:fekon_utu@yahoo.ac.id) Kode Pos : 23615

---

Meulaboh, 25 November 2022

Jurusan : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

**LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudari:

Nama Mahasiswa : Nur Inda Sari  
NIM : 1805906020033

Dengan judul:

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue

Mengesahkan,

Dosen Pembimbing

**Ivon Jalil, S.E., M.M**

**NI PPPK :196908182021212004**

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Studi

Ketua Program  
Ekonomi Pembangunan



**Prof.Dr.T.Zulham,S.E.,M.Si**  
NIP. 196002121989031003

**Muzakir, S.E., M.Sc**  
NIP. 199111112019031011

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS EKONOMI  
MEULABOH, ACEH BARAT**

Website : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) Email : [fekon\\_utu@yahoo.ac.id](mailto:fekon_utu@yahoo.ac.id) Kode Pos : 23615

Meulaboh, 25 November 2022

Jurusan : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

### **LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi  
Saudari:

Nama Mahasiswa : Nur Inda Sari  
NIM : 1805906020033

Dengan judul:

**Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih  
Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue**

Yang telah di pertahankan didepan Komisi Ujian pada Tanggal 25 November 2022

Menyetujui  
Komisi Ujian

Tanda Tangan

Ketua : Ivon Jalil, S.E., M.M .....

Sekretaris : Muzakir, S.E., M.M .....

Anggota : Mirdha Fahlevi S, S.E., M.S.M .....

Mengetahui :  
Ketua Program Studi Manajemen

**Muzakir, S.E., M.Sc**  
**NIP. 1991111120219031011**

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Inda Sari  
NIM : 1805906020033

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lainnya yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat di pandang sebagai penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, saya menyatakan kesediaan untuk di batalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Meulaboh, 16 Desember 2022  
Saya yang membuat pernyataan,

Nur Inda Sari  
1805906020033

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. Data Pribadi**

Nama : Nur Inda Sari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat / Tanggal Lahir : Gunung Putih, 05 Mei 2000  
Agama : Islam  
Email : nurindasary552@gmail.com  
Alamat Rumah : Dusun Silokan, Desa Gunung Putih,  
Kec. Teluk Dalam, Kab. Simeulue

### **Orang Tua / Wali**

Ayah : Alinur Rahmat  
Pekerjaan : Petani  
Ibu : Alinur Rahmat  
Pekerjaan : IRT

### **2. Pendidikan Formal**

2006-2012 : SD N 3 Teluk Dalam  
2012-2015 : SMP N 1 Teluk Dalam  
2015-2018 : SMA N 1 Teluk Dalam  
2018- 2022 : Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar



## PERSEMBAHAN

*Syukur Alhamdulillah..*

*Dengan Rahmat-Mu ya Allah akhirnya aku mampu menempuh sebuah perjalanan yang penuh tantangan berhasil ku tempuh dengan suka dan duka terus melangkah meski tertatih, tidak mengelak meski terjatuh, tidak menunduk meski terbentur demi menggapai cita-citaku walaupun dengan cobaan, rintangan dan air mata, namun aku tak pernah putus asa untuk terus berusaha dan berdoa kepada-Mu, karena hanya kepada-Mu lah aku bersujud dan bersyukur.*

*Ya Allah..*

*Berikanlah manfaat atas ilmu yang telah engkau karuniakan kepadaku. Dan Ridhailah segenap langkahku dalam menggapai syurga-Mu. Dengan ridha Allah dan keikhlasan hati ku persembahkan karya tulis ini kepada Ayahandaku dan Ibundaku tercinta atas segala doa yang telah kalian berikan kepadaku dalam menggapai keberhasilan demi cerahnya masa depan.*

*Ayah.....Ibu.....*

*Doa mu yang teramat tulus selalu iringi kesuksesanku, kasih sayangmu semaiakan dalam hatiku, belaianmu hadirkan semangat dalam jiwaku, pengorbanan dan jasmu yang tak berujung takkan mampu kugantikan dengan apapun di dunia ini, terimakasih ibundaku tersayang, yang selalu memberikan yang terbaik untukku.*

*Tugas Akhir Ini Kupersembahkan Untuk*

*Ayahnda & Ibunda*

*ALINUR RAHMAT & YUSNIDAR*

*Untuk Kakak Dan Adik-Adik Tercinta*

*NURHAYATI NENGSI, RAHMAT Hidayat & WILDAN  
MUHIBBY*

*Serta Seluruh Keluarga Besarku Tercinta*

*Terimakasih yang tak terhingga, kepada dosen pembimbing ibu ivon jali, S.E.,M.M dan juga dewan penguji Bapak MUZAKIR, S.E.M.M serta bapak Mirdha Fahlevi SI, S.E.,M.S.M, Sungguh mereka benar-benar telah memberikan bimbingan yang sangat berarti bagiku dari proses hingga selesainya pembuatan skripsi ini.*

*Terimakasih untuk Teman Teman Saya NELA SARI, SISKI DESTRIJA, MULIATI, MAHDA WAHYUNI, SORFIDA, VIOLA, HABIBI, RISNA dan juga Kepada Seluruh Teman-teman Fakultas Ekonomi UTU-Meulaboh, Khususnya Prodi Ekonomi Manajemen Angkatan 2018 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Perkuliahan akan tidak ada rasa jika tanpa kalian, pasti tidak ada yang akan dikenang, tidak ada yang diceritakan pada masa depan. Terimakasih buat masukan dan dukungannya selama ini.*

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Teuku Umar, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Inda Sari  
Nim : 1805906020033  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-eksklusif Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue**. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Meulaboh, 16 Desember 2022

Yang menyatakan

**Nur Inda Sari**  
**Nim : 1805906020033**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, berkah, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue”**.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan uluran tangan serta bimbingan yang tidak ternilai harganya dari semua pihak, Skripsi ini tidak mungkin dapat saya selesaikan. Karena itu izinkanlah saya mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Rasa hormat, penghargaan dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya saya sampaikan sebagai berikut:

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, M. Si selaku rektor Universitas Teuku Umar.
2. Bapak Prof. T. Zulham, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
3. Bapak Muzakir S.E., M.Sc selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
4. Ibu Ivon Jalil, S.E., M.M selaku Pembimbing yang telah banyak membantu memberikan arahan-arahan serta rela mengorbankan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada bapak kepala desa dan seluruh Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue .

6. Yang teristimewa Ayahanda “Alinur Rahmat ” dan Ibunda tercinta “Yusnidar” serta keluarga tercinta yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan, doa serta dorongan baik berupa moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Teuku Umar
8. Serta semua pihak yang telah membantu, mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu senantiasa membalas segala kebaikan kita semua, *Amin ya Rabal 'Alamin*. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan hingga menjadi skripsi.

Meulaboh, 16 Desember 2022

NUR INDA SARI

**1805906020173**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of office facilities, work motivation and work discipline on the performance of the Gunung Putih Village apparatus, Teluk Dalam District, Simeulue Regency. The population in this study were all the village apparatus of Gunung Putih, Teluk Dalam District, Simeulue Regency, namely 12 people, while the sample in the study used total sampling, which was sampling based on population. The sample criteria for this study amounted to 12 samples, a total of 12 people from Gunung Putih Village, Teluk Dalam District, Simeulue Regency. This research is a quantitative study using multiple linear regression analysis with the independent variables in this study namely Office Facilities, Work Motivation and Work Discipline, while the dependent variable is the Performance of Village Officials. The results showed that the Variables of Office Facilities, Work Motivation and Work Discipline partially showed an effect on the performance of Gunung Putih Village Officials, Teluk Dalam District, Simeulue Regency. Office Facilities, Work Motivation and Work Discipline variables simultaneously show a joint effect on the Performance of Gunung Putih Village Officials, Teluk Dalam District, Simeulue Regency.*

*Keywords: Office Facilities, Work Motivation, Work Discipline, Performance of Village Officials*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue yaitu sebanyak 12 orang sedangkan sampel pada penelitian menggunakan *Total sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan populasi. Kriteria sampel penelitian ini berjumlah 12 sampel yang keseluruhannya 12 orang Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Perangkat Desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan menunjukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

**Kata Kunci :** Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perangkat Desa

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	3
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 .....	
Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Definisi Kinerja Perangkat Desa .....	7
2.2 Definisi Motivasi Kerja .....	8
2.3 Fungsi-Fungsi Motivasi.....	11
2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	14
2.5 Definisi Disiplin Kerja .....	15
2.6 Penelitian Terdahulu.....	20
2.7 Kerangka Pemikiran.....	20
2.8 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Desain Penelitian .....	23
3.2 Populasi dan Sampel .....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Sumber dan Teknik Analisis Data .....	26
3.4 Metode Analisis Data .....	28
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	31
4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	31
4.1.2 Visi Misi Desa Alue Gunung Putih .....	33

4.1.3 Struktur Organisasi .....	33
4.2 Karakteristik Responden .....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif .....	46
4.2.2 Asumsi Klasik .....	47
4.2.3 Analisis Regresi linear berganda .....	50
4.2.4 Uji Hipotesis .....	33
4.3 Pembahasan .....	44
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>50</b>
5.1 Kesimpulan .....	50
5.2 Saran .....	5
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Skla Liket ..... 30

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	22

## DAFTAR LAMPIRAN

Data Kuisisioner .....	54
------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya desa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap desa perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan perangkat desanya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan perangkat desa yang berkualitas. Keberhasilan suatu desa sangat dipengaruhi oleh kinerja individu perangkat desanya. Setiap kantor desa akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang perangkat desa dalam bekerja dapat diketahui apabila kantor desa menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja perangkat desa diketahui dari seberapa jauh perangkat desa melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.( Hasibuan, 2017). Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila perangkat desa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi kantor desa serta dari pihak perangkat desa itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, seorang perangkat desa juga harus dapat mengoperasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir ( 2018 : 119 ), fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Perangkat desa yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan perangkat desa yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2018:14) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain fasilitas kantor demi meningkatkan kinerja juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan perangkat desa diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar perangkat desa bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, dimana

organisasi sangat membutuhkan perangkat desa yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan observasi awal bahwa belum adanya ketegasan dari Kepala Desa setempat terhadap kedisiplinan aparatur Desa dimana dari hasil observasi di dapatkan masih belum teraturnya jam masuk kantor, para aparaturnya belum bekerja sesuai tupoksi masing-masing, tidak ada absen hadir, belum tertatanya administrasi Desa dan sering keluar di jam kerja membuat masyarakat kesulitan dalam menemui aparatur dalam hal keperluan administrasi, sering pulang pada saat jam kerja belum berakhir serta belum terbukanya informasi tentang program apa yang sudah dilaksanakan dan rencana, maka dari itu untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut diperlukan kepemimpinan yang tegas terhadap aparatur Desa terutama menitikberatkan kepada kedisiplinan aparatur Desa yang dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Gunung Putih .

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Fasilitas Kantor berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue?

- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue?
- 4) Apakah Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuannya adalah :

- 1) Untuk menguji Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
- 2) Untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
- 3) Untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
- 4) Untuk menguji Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Penulis**

Manfaat bagi penulis untuk memenuhi syarat tugas perkuliahan dan untuk menambah wawasan tentang Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

b. Bagi Lingkungan Akademik

Untuk dapat dijadikan bahan/acuan dalam memberikan pengetahuan dan pengembangan terhadap mahasiswa (i) di lingkungan kampus dalam proses perkuliahan.

**1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini dapat menjadi motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue untuk dapat terus menjalankan tugas sesuai dengan tupoksinya kearah yang lebih baik.

**1.5. Sistematika Penulisan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, persamaan dan perbedaan, teori dan konsep yang mendukung penelitian ini.

**BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum, lokasi penelitian, dan jadwal penelitian.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang simpulan-simpulan yang diambil dari keseluruhan hasil penelitian serta saran-saran. Serta dalam skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka yang penulis gunakan untuk melengkapi penyusunan skripsi ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Dfinisi Kinerja Perangkat Desa**

Menurut pasal 202 Undang-Undang nomor 32 tahun 2004, pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa lainnya. Perangkat Desa terdiri dari sekretaris Desa dan perangkat Desa lainnya. Berdasarkan Undang-Undang diatas menunjukkan bahwa titik akhir dari kegiatan desa adalah tercapainya kinerja yang di inginkan, Menurut Mangkunegara ( 2018 : 67 ), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018 : 67), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologi kemampuan (*abillity*) perangkat desa terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*), Artinya perangkat desa yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yag di harapkan oleh karena itu perangkat desa perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang perangkat desa dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan atau mendorong perangkat desa menjadi terarah untuk mencapai tujuan organsasi.

Menurut Mangkunegara (2018 : 75 ), indikator untuk mengukur kinerja perangkat desa yaitu :

- 1) Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang perangkat desa mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang perangkat desa bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap perangkat desa itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh perangkat desa mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban perangkat desa untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

## **2.2 Definisi Fasilitas Kantor**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Moenir (2018 : 119 ), Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga aparatur desa gunung putih dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Moenir ( 2018 : 120) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu :

3) Fasilitas Peralatan Kerja

Fasilitas Peralatan Kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serba guna.

- a. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
- b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam-macam peran, misalkan personal computer (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat , membuat grafik, menyimpan data atau arsip , dan analisa data

4) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.

Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja adalah :

- a. Gedung dengan segala sarana yang di perlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau mushola.

- c. Alat komunikasi berupa telepon.
- d. Penerangan yang cukup.
- e. Alat-alat berfungsi untuk penyebar ruangan misalkan seperti kipas angin, Ac (*Air Conditioning*).
- f. Mebel yang meliputi meja serba guna , kursi, meja tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi almari yang di perlukan di tempat kerja.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.

#### 5) Fasilitas Sosial

Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sngat membantu organisasi dan perangkat desa dalam memperlancar tujuan organisasi. Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja perangkat desa kantor desa gunung putih. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

Menurut Moenir ( 2018 : 120) tujuan Adanya Fasilitas Kantor diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.

3. Kualitas produk yang lebih baik.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
7. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

### **2.3 Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Mc. Donald (dalam sardiman 2017: 73) Menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya ”*felling*” dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc.Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motifasi di tandai dengan munculnya, rasa”*felling*” yang relavan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia, Motivasi akan di rangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut G.R. Terry (dalam melayu 2018 :145) Mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang dapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda,yaitu di lihat dari segi aktif/dinamis,motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan,mengarahkan,dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja,agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan sebelumnya.sedangkan apabila dilihat dari

segi pasif/statis, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang di inginkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018 :18) Motivasi adalah kondisi energi yang menggerakkan dalam diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar diri/pihak lain. tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. hal ini sesuai dengan pendapat.

Dari pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang di arahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang di butuhkan. Dalam hal memotivasi perangkat desa, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan perangkat desa sehingga perangkat desa mau bekerja ikhlas demi tercapai tujuan dan bisa menghasilkan kinerja perusahaan yang bagus.

Menurut Surhadi (2018:87) motivasi terbagi menjadi 2 ( dua) jenis yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### 1. Motivasi instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa

perlu di motivasi orang lain. Semua ini terjadi karena karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Menurut Taufik (2017:45), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu:

a. Kebutuhan (need)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

b. Harapan (*Expenctancy*) Seseorang di motivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan motivasi instrinsik yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini biasanya berupa uang, bonus, insentif, penghargaan dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

Menurut Melayu S. P Hasibuan (2018 :150).

3. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah pada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik

ini semangat kerja perangkat desa akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

4. Motivasi negatif (*insentif negative*) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan dukungan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut di hukum.

Menurut Hapsari (2017:74) Membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan mendefinisikan kedua jenis motivasi itu sebagai berikut motivasi instrinsik adalah bentuk dorongan yang datang dalam diri seseorang dan tidak perlu rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang.

#### **4.4 Fungsi-Fungsi Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal ini lah yang perlu dimiliki oleh seseorang kariawan untuk kelancaran dan kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di lakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamalik (2017:161) fungsi-fungsi motivasi antara lain:

1. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang di inginkan
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya pekerjaan.

Menurut Sardiman (2017:85) fungsi-fungsi motivasi antara lain:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan di kerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak di capai sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang hrus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus di kerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan dan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Salim (2017:78) faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Memberikan contoh disiplin, alasan itu sendiri juga harus mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan.
2. Memperhatikan dan melayani bawahannya, jangan sampai ada yang kekurangan kerja.
3. Meyakinkan bawahan bahwa mereka akan diberlakukan secara adil, tidak ada penghargaan tanpa prestasi, tidak ada hukuman tanpa kesalahan dan tidak kesalahan tanpa hukuman.
4. Memberikan penjelasan kepada bawahan agar setiap perangkat desa itu menghayati kegunaan yang di kerjakannya.
5. Memberikan latihan sebelum perkerjaan tersebut di berikan.
6. Memberikan pujian yang wajar pada saat-saat tertentu bagi hasil perkerjaan yang di lakukan dan memberikan dorongan serta keyakinan kepada bawahan bahwa dia mampu.

7. Menciptakan kerja sama yang baik adalah merupakan salah satu sumber motivasi.

Menurut Wahjosumidjo (2017:42) Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor internal bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Motivasi tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang, secara umum dengan jalan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal meliputi:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja

Prestasi kerja yang di hasilkan

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal meliputi:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang berkerja

4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

## **2.6 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin ialah yang dimana suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. mengatakan bahwa suatu lembaga yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat dari gejala-gejala seperti tingkat kemangkiran tinggi, para perangkat desa tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, prestasi menurun, dan tujuan yang sudah disepakati tidak akan dapat tercapai (Syauqi 2019:41)

Jenis – Jenis Disiplin Menurut Singkoh (2018:31), dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

- 1) Pendisiplinan Preventif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para perangkat desa untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya dimana kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diharapkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para perangkat desa berperilaku negatif.
- 2) Pendisiplinan Korektif. Jika ada perangkat desa yang nyata - nyata telah melanggar atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang sudah disepakati, kepadanya diberikan sanksi disipliner. Berat

atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang sudah dilanggar.

Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung perangkat desa yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Menurut Sondang P. Siagian dalam Ladja, Gosal dan Singkoh (2018:31), dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif Menurut Dharma (2011: 42) dalam busra dan pasaribu (2019: 14) mengemukakan Indikator disiplin yaitu kehadiran dan ketaatan atau kepatuhan.

Berikut uraian dari indikator disiplin kerja:

#### 1. Kehadiran

Ketaatan atau kepatuhan Menurut kiki (2018 :22) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

##### 1) Sanksi Disiplin Berat Sanksi disiplin berat antara lain :

- a. Tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri perangkat desa yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai diperusahaan.

## 2) Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang antara lain :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana karyawan lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, baik harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

## 3) Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan antara lain :

- a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, diantaranya dapat kita lihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

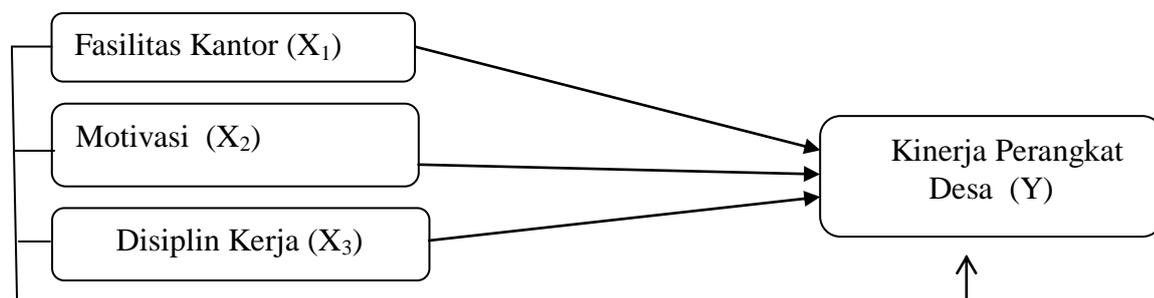
No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Della (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Royal Denah Hotel Bukit Tinggi.	Penelitian ini tidak terdapat variabel fasilitas kantor.	Penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja.
2.	Ningrum (2017)	Pengaruh fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat pace kabupaten Nganjuk.	Penelitian ini terdapat variabel motivasi. Penelitian ini terdapat variabel motivasi.	Penelitian ini terdapat variabel fasilitas kantor, disiplin kerja dan kinerja.
3.	Ismail (2016)	Pengaruh Kelengkapan alat kerja dan disiplinkerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN perseroPamekasan.	Penelitian ini tidak terdapat variabel fasilitas kantor	Penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja
4.	Taufiqu rahman (2014)	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.	Penelitian ini tidak terdapat variabel fasilitas kantor.	Penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja.
5.	Ganda Sirait (2013)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.	Penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja.	Penelitian ini terdapat variabel fasilitas kerja dan kinerja.

## 2.8 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah aktivitas untuk mendapatkan jawaban dari masalah penelitian yang dirumuskan secara teoritis yang masih dibutuhkan uji kebenarannya di lapangan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan

keterkaitan teoritis antar variabel yang akan diteliti. Sehingga secara teoritis perlu diterangkan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berfikir pada sebuah penelitian wajib diungkapkan jika dalam penelitian tersebut menyangkut dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk perbandingan maupun hubungan. Seorang peneliti harus memahami teoriteori ilmiah sebagai dasar argumentasi dalam merumuskan kerangka pemikiran yang menghasilkan hipotesis. Jadi kerangka berfikir adalah sintesa mengenai hubungan antar variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dijelaskan.

Kerangka berpikir dalam penelitian kali ini secara sistematis disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.9 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian dari penelitian ini maka perumusan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

- 3) Disiplin Keja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (Prabowo,2018:34), menyatakan bahwa desain penelitian memberikan serangkaian prosedur dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan penelitian. (Abdullah, 2018:21 ) menjelaskan desain penelitian sebagai pedoman kerja dalam melakukan penelitian yang bertujuan agar penelitian berjalan efektif dan efisien. Desain juga bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian penelitian tidak hanya berguna bagi pimpinan proyek penelitian atau ketua peneliti saja.

##### 1) Tujuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Harbani Pasolong, (2017:21) Penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial dimana data dianalisis, diolah dan diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang dipelajari sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

##### 2) Jenis Investigasi

Penelitian ini bersifat kausalitas, dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh dari satu atau lebih faktor dalam menyebabkan suatu masalah, sehingga dapat diketahui ada tidaknya pengaruh baik positif maupun negatif terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

### 3) Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue

### 4) Tingkat Keterlibatan Peneliti

Pada penelitian ini peneliti hanya sebatas mengkaji dan menguji hipotesis dengan kondisi lingkungan penelitian yang sebenarnya (*natural*) yaitu di Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

### 5) Unit analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue

### 6) Horizon waktu

Dalam penelitian ini menggunakan *cross-sectional*, hubungan komparatif dari beberapa subjek yang diteliti pada waktu tertentu

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut (Amirullah, 2018:44) Populasi adalah kumpulan dari elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perangkat desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue yaitu sebanyak 12 orang

### 3.2.2 Sampel

Menurut (Amirullah, 2018 :44) Sampel adalah kumpulan subjek yang memiliki populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *Total sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan populasi. Kriteria sampel penelitian ini berjumlah 12 sampel yang keseluruhannya 12 orang Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Hal ini sebagaimana teori Arikunto (2018:32 ), “pengambilan sampel penelitian apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan populasi.

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis, maka dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian. Sumber data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dan pengisian kuisioner oleh responden yaitu Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue yang terpilih sebagai sampel.

### 3.4 Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2017:46).

### 3.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2017:46). Metode OLS berusaha meningkatkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi actual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu:

1. Estimator Parameter (i) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator Parameter (i) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai (i) sesungguhnya.
3. Estimator (i) memiliki varians yang minimum, sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Dimana :

Y	= Kinerja Perangkat Desa
X <sub>1</sub>	= Fasilitas Kantor
X <sub>2</sub>	= Motivasi
X <sub>3</sub>	= Disiplin Kerja

- 0 = Konstanta  
 1,2,3 = Koefisien Regresi  
 $\mu$  = Variabel pengganggu

Analisa regresi linear berganda adalah persamaan yang melibatkan dua atau lebih variabel. Yang disebut dengan variabel dependen, yang dijelaskan (Y) dan yang lain disebut variabel independen yang menjelaskan (X).

### 3.5. Uji Hipotesis

Penelitian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara Parsial (Uji t), Uji secara Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

#### 3.5.1 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$   
 Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b.  $H_1 : \beta_i > 0$   
 Artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji-t digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)}$$

dimana:

$\beta_i$  : Koefisien Regresi

$Se(\beta_i)$  : Standart error koefisien regresi

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ,) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .  $0,05$ ) secara Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar  $0,05$ . Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka:  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- (2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka:  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

### 3.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

### **3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai variasi nilai (Sugiyono, 2014). Variabel juga bisa diartikan sebagai pengelompokan yang logis dari dua atribut atau lebih (Margono, 2014).

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan instrumen. Instrumen penelitian adalah sejumlah butir pernyataan-pernyataan dalam rangka memperoleh data tentang Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran persepsi responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

Skala Likert adalah skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, baik-tidak baik dan

senang-tidak senang (Cooper dan Schindler, 2011). Pernyataan dalam instrumen penelitian ini dibagi menjadi empat bagian yaitu pernyataan mengenai Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Instrumen akan diukur menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 sampai dengan 2 menjelaskan bahwa responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mulai dari sangat tidak setuju (1), hingga tidak setuju (2). Sementara itu skala 3 menjelaskan bahwa responden netral terhadap pertanyaan yang terdapat di kuesioner. Sebaliknya skala 4 dan 5 menjelaskan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, mulai dari setuju (4), hingga sangat setuju (5). Selanjutnya atribut-atribut serta instrumen disusun menjadi sebuah kuesioner dengan memberikan skor terhadap setiap item dari setiap pernyataan yang akan diajukan.

Tabel 3.1  
Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Data Diolah

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Secara umum keadaan topografi Desa Gunung Putih merupakan dataran yang berbukit, dengan mayoritas lahan sebagai area persawahan perkebunan dan ladang masyarakat. Desa Desa Gunung Putih juga memiliki wilayah laut yang sangat potensial untuk dikembangkan, terutama untuk nelayan tangkap. Luas wilayah Desa Gunung Putih adalah 552,89 Ha, yang terbagi kedalam 3 (Tiga) Dusun yaitu Dusun Silokan, Dusun Blang-Blang, dan Dusun Kuari Jaya, dengan jumlah keseluruhan penduduk sebanyak 397 jiwa. Masyarakat Desa Gunung Putih mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai Nelayan dan petani sawah, sebagian kecil petani kebun dan yang lainnya berdagang serta sebagai pegawai di kantor pemerintahan.

Secara umum keadaan topografi Desa Gunung Putih merupakan dataran yang berbukit, dengan mayoritas lahan sebagai area persawahan perkebunan dan ladang masyarakat. Desa Desa Gunung Putih juga memiliki wilayah laut yang sangat potensial untuk dikembangkan, terutama untuk nelayan tangkap.

Legenda sejarah pembangunan Desa Gunung Putih diawali oleh keinginan sekelompok orang untuk membangun sebuah pemukiman ratusan tahun yang lalu.

Desa Gunung Putih merupakan salah satu desa yang terletak di Kemukiman Tete Bano Kecamatan Teluk Dalam kabupaten Simeulue dengan jarak sekitar 9 Km dari pusat ibukota Kecamatan. Luas wilayah Desa Gunung Putih adalah 552,89 Ha, yang terbagi kedalam 3 (Tiga) Dusun yaitu Dusun Silokan, Dusun Blang-Blang, dan Dusun Kuari Jaya, dengan jumlah keseluruhan penduduk sebanyak 397 jiwa. Masyarakat Desa Gunung Putih mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai Nelayan dan petani sawah, sebagian kecil petani kebun dan yang lainnya berdagang serta sebagai pegawai di kantor pemerintahan.

Sistem pemerintahan Desa Gunung Putih berasaskan pada pola adat/kebudayaan dan peraturan formal yang sudah bersifat umum sejak zaman dahulu. Khususnya di Kabupaten Simeulue, istilah pimpinan pemerintahan Desa lebih dengan istilah Datok. Namun seiring perjalanan waktu dan dengan lahirnya Undang-undang Pemerintahan Desa Nomor 5 Tahun 1979, maka secara umum Istilah Datok diganti dengan Kepala Desa. Dalam hal mempermudah pelayanan kepada masyarakat, Kepala Desa di bantu oleh Kepala Urusan dan Kepala Dusun sebagai pelaksana teknis dilapangan.

Badan Perwakilan Desa sebagai lembaga penasehat Desa juga berperan dan berwenang dalam hal memberikan pertimbangan terhadap kebijakan dan keputusan-keputusan yang dilaksanakan oleh Desa. Disamping itu, Imum Mukim berperan dalam hal kegiatan-kegiatan keagamaan dalam Desa. Urutan pemimpin pemerintahan Kepala Desa menurut informasi para para tetua Desa sejak dari sebelum kemerdekaan Indonesia sampai dengan sekarang adalah sebagai berikut :

NO	NAMA KEPALA DESA	MASA PERIODE
1.	AJISMAN.R	2001 s/d 2006
2.	ALINUR RAHMAT	2006 s/d 2011
3.	ALINUR RAHMAT	2011 s/d April 2017
4.	ALIMUDA (Pj)	Mei 2017 s/d Jan 2018
5.	ROSLAN	Jan 2018 s/d Sekarang

Desa Gunung Putih terdiri dari 3 Pedukuhan dengan jumlah penduduk sebesar 397 jiwa merupakan salah satu dari 10 Desa di Kecamatan Teluk Dalam.

Batas Wilayah Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : berbatasan dengan Desa Babussalam
2. Sebelah Timur : berbatasan dengan Laut
3. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Laut
4. Sebelah Barat : berbatasan dengan Desa Lugu sekbahak

Jarak tempuh ke Ibu Kota Propinsi : - Km

Jarak tempuh ke Ibu Kota Kabupaten : 82 Km

Jarak tempuh ke Ibu Kota Kecamatan : 4 Km

Jumlah penduduk Desa Gunung Putih pada tahun 2020 mencapai 397 jiwa terdiri dari Laki-Laki 212 jiwa dan Perempuan 187 jiwa dengan 117 KK

#### **4.1.2 Visi dan Misi Desa Alue Gunung Putih**

Sebagai dokumen perencanaan yang menjabarkan dari Dokumen RPJM Desa, maka seluruh rencana program dan kegiatan pembangunan yang akan dilakukan oleh Desa secara bertahap dan berkesinambungan harus dapat menghantarkan tercapainya Visi-Misi Kepala Desa.

Visi-Misi Kepala Desa Gunung Putih di samping merupakan Visi-Misi Kepala Desa terpilih, juga diintegrasikan dengan keinginan bersama masyarakat desa untuk mengatasi permasalahan yang ada dan pengembangan Desa ke depan, di mana proses penyusunannya dilakukan secara partisipatif mulai dari tingkat Dusun/RT/RW sampai tingkat Desa.

*Adapun Visi Kepala Desa Gunung Putih sebagai berikut :*

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT DESA GUNUNG PUTIH YANG SEJAHTRA PADA TAHUN 2024”.**

Misi merupakan tujuan jangka lebih pendek dari visi yang menunjang keberhasilan tercapainya sebuah visi. Dengan kata lain Misi Desa Gunung Putih merupakan penjabaran lebih operasional dari visi. Penjabaran dari visi ini diharapkan dapat mengikuti dan mengantisipasi setiap terjadinya perubahan lingkungan di masa yang akan datang dari usaha-usaha mencapai visi Desa Gunung Putih

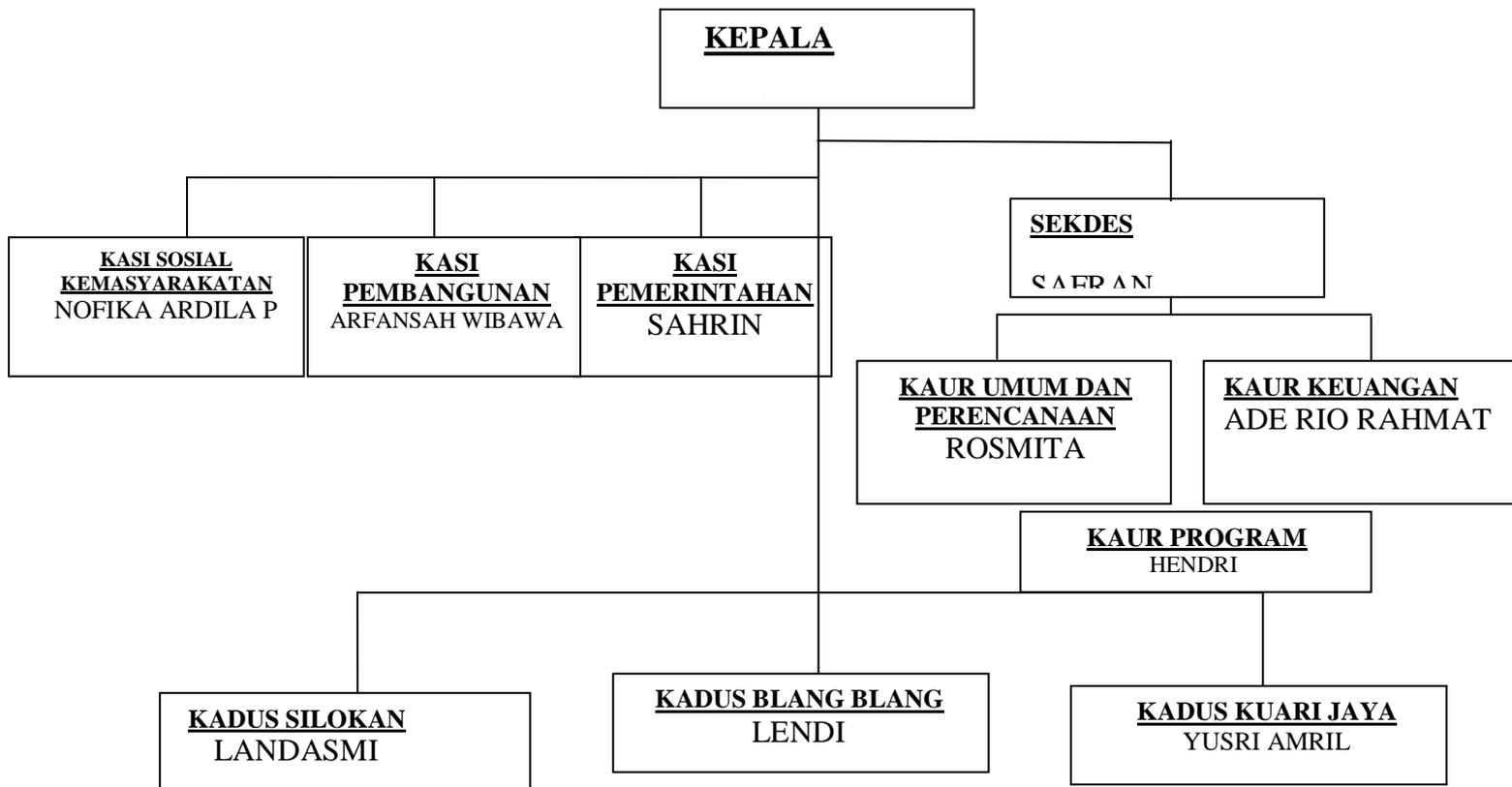
Dalam meraih visi Desa Gunung Putih seperti yang sudah dijabarkan diatas dengan mempertimbangkan potensi dan hambatan baik internal maupun eksternal, maka disusunlah Misi Desa Gunung Putih diantaranya:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan aparatur Desa yang Cepat, Efisien, Ramah, Mudah, Akurat, Amanah, Jujur dan Tepat Sasaran, (CERMAT);
2. Membina dan menciptakan kerukunan masyarakat Desa Gunung Putih secara netral dan mandiri;
3. Meningkatkan peran serta dan pemberdayaan masyarakat di bidang pembangunan, olahraga, seni dan kemasyarakatan.
4. Meningkatkan pendapatan masyarakat melalui bidang pertanian, perikanan dan perkebunan.
5. meningkatkan sarana dan prasarana umum sesuai dengan aspirasi masyarakat yang dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa).

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab, dan fungsional kepada unit-unit operasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pokok agar Desa dapat berjalan kearah tujuan yang diinginkan. Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue menyusun struktur organisasi sedemikian rupa sehingga terlihat jelas pembagian tugas dan wewenangnya serta pertanggung jawaban atas tugas yang didelegasikan dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah tugas dan wewenang pekerja yang ada Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue sebagai berikut:

Struktur Pemerintahan Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam  
Kabupaten Simeulue



### 1. Kepala Desa

Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat, serta tugas lainnya yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Kabupaten

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) menyelenggarakan pelaksanaan syariat islam di Desa ;
- 2) menyelenggarakan Pemerintahan Desa , antara lain :
- 3) tata pemerintahan;
- 4) penetapan peraturan di Desa ;
- 5) pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan Desa ;
- 6) pengelola aset Desa ;
- 7) pembinaan masalah pertanahan;
- 8) pembinaan ketentraman dan ketertiban;
- 9) upaya perlindungan masyarakat;
- 10) administrasi kependudukan;
- 11) penataan dan pengelolaan wilayah;
- 12) penyusunan profil Desa ; dan
- 13) pencegahan dan penanggulangan bencana.
- 14) Melaksanakan pembangunan di Desa , seperti:
- 15) pembangunan sarana prasarana Desa ;
- 16) pembangunan bidang pendidikan; dan
- 17) pembangunan bidang kesehatan.
- 18) Pembinaan kemasyarakatan, seperti :
- 19) pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat;
- 20) peningkatan partisipasi masyarakat;
- 21) pelaksanaan gotong royong dan swadaya murni masyarakat;
- 22) pelaksanaan nilai-nilai sosial budaya masyarakat;
- 23) pembinaan dan pelaksanaan aktivitas keagamaan masyarakat; dan
- 24) pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan.

- 25) pemberdayaan masyarakat, seperti :
- 26) pelaksanaan tugas-tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang kebudayaan dan kesenian;
- 27) usaha peningkatan ekonomi masyarakat;
- 28) peningkatan partisipasi masyarakat di bidang politik;
- 29) peningkatan kesadaran dan peran serta masyarakat dalam bidang kebersihan dan lingkungan hidup;
- 30) kegiatan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga; dan
- 31) mengembangkan peran serta organisasi di bidang kepemudaan dan olahraga.
- 32) menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa (PKPKG) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, Kepala Desa memiliki kewenangan dan tanggungjawab sebagai berikut:

- 1) menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBG;
- 2) menetapkan kebijakan tentang pengelolaan barang milik Desa ;
- 3) melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban APBG;
- 4) menetapkan PPKG;
- 5) menyetujui DPA, DPPA, dan DPAL;
- 6) menyetujui RAKG); dan menyetujui Surat Permintaan Pembayaran (SPP).

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengelola aset Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, Kepala Desa memiliki kewenangan dan tanggungjawab sebagai berikut:

- 1) menetapkan kebijakan pengelolaan aset Desa ;
- 2) menetapkan pembantu pengelola dan petugas/ pengurus aset Desa ;
- 3) menetapkan penggunaan, pemanfaatan atau pemindah-tanganan aset Desa;
- 4) menetapkan kebijakan pengamanan aset Desa ;
- 5) mengajukan usul pengadaan, pemindahtanganan dan atau penghapusan aset Desa yang bersifat strategis melalui musyawarah Desa ;
- 6) menyetujui usul pemindahtanganan dan penghapusan aset Desa sesuai batas kewenangan; dan
- 7) menyetujui usul pemanfaatan aset Desa selain tanah dan/atau bangunan.

#### **4. Sekretaris Desa**

Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretariat Desa . Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Desa mempunyai fungsi:

8. melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
9. melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat Desa , penyediaan prasarana perangkat Desa dan kantor, penyiapan administrasi dan perlengkapan rapat, inventarisasi dan pengadministrasian aset, urusan perjalanan dinas dan pelayanan umum.

10. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, administrasi penghasilan Keuchik, administrasi penghasilan Perangkat Desa, administrasi tunjangan Tuha Peut, administrasi keuangan lembaga pemerintahan Desa lainnya dan pengadministrasian pertanggungjawaban keuangan Desa ; dan
11. melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, pengadministrasian dan fasilitasi penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa dan Rencana Kerja Pemerintah Desa serta penyusunan Laporan Keuchik.

Sekretaris Desa dalam Desa dalam melaksanakan fungsinya melaksanakan urusan keuangan, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, bertugas sebagai koordinator PPKG. Sekretaris Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempunyai tugas:

- 1) mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan APBG;
- 2) mengkoordinasikan penyusunan rancangan APBG dan rancangan perubahan APBG;
- 3) mengkoordinasikan penyusunan rancangan qanun Desa tentang APBG, perubahan APBG, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBG;
- 4) mengkoordinasikan penyusunan rancangan peraturan Kepala Desa tentang Penjabaran APBG dan Perubahan Penjabaran APBG;

- 5) mengkoordinasikan tugas perangkat Desa lain yang menjalankan tugas PPKG;
- 6) mengkoordinasikan penyusunan laporan keuangan Desa dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBG.
- 7) melakukan verifikasi terhadap DPA, DPPA, dan DPAL;
- 8) melakukan verifikasi terhadap RAKG; dan
- 9) melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran APBG.

Dalam hal inventarisasi dan pengadministrasian aset Desa sebagaimana terdapat ayat (3) huruf b, Sekretaris Desa memiliki kewenangan dan tanggungjawab:

- 1 meneliti rencana kebutuhan aset Desa ;
- 2 meneliti rencana kebutuhan pemeliharaan aset Desa ;
- 3 mengatur penggunaan, pemanfaatan, penghapusan dan pemindahtanganan aset Desa yang telah disetujui oleh keuchik;
- 4 melakukan koordinasi dalam pelaksanaan inventarisasi aset Desa ; dan
- 5 melakukan pengawasan dan pengendalian atas pengelolaan aset Desa .

## **5. Kaur Keuangan**

Kepala Urusan keuangan dalam melaksanakan fungsinya melaksanakan urusan keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, memiliki tugas:

- a. menyusun RAKG; dan
- b. melakukan penatausahaan yang meliputi menerima, menyimpan, menyetorkan/membayar, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan

penerimaan pendapatan Desa dan pengeluaran dalam rangka pelaksanaan APBG.

#### **6. Kepala Seksi Pemerintahan**

Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

1. melaksanakan manajemen tata Pemerintahan;
2. menyusun rancangan regulasi di Desa ;
3. pembinaan masalah pertanahan;
4. pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
5. pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat;
6. pembinaan dan pelaksanaan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil;
7. penataan dan pengelolaan wilayah;
8. pendataan, penyusunan, dan pendayagunaan Profil Desa ;
9. pembinaan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan bencana; dan
10. fasilitasi pemilihan keuchik.

#### **7. Kepala Seksi Kesejahteraan**

Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai fungsi :

5. melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana fisik Desa ;
6. pembinaan dan pembangunan di bidang pendidikan;
7. pembinaan dan pembangunan di bidang kesehatan;
8. pembinaan, sosialisasi, dan peningkatan peran serta masyarakat di bidang seni dan budaya;
9. pembinaan, sosialisasi, dan peningkatan peran serta masyarakat di bidang ekonomi;

10. pembinaan, sosialisasi, dan peningkatan peran serta masyarakat di bidang kebersihan, keindahan, pertamanan dan peningkatan kualitas lingkungan hidup;
11. pembinaan, sosialisasi, dan peningkatan peran serta masyarakat dalam bidang politik dan kesatuan bangsa;
12. pembinaan dan pemberdayaan kesejahteraan keluarga; dan
13. pembinaan organisasi di bidang kepemudaan dan olahraga.

**8. Kepala Seksi Pelayanan memiliki fungsi ;**

6. melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat;
7. melaksanakan kegiatan peningkatan usaha swadaya murni, gotong royong dan partisipasi masyarakat;
8. pembinaan dan pelaksanaan aktivitas keagamaan masyarakat;
9. pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan; dan
10. penyelenggaraan pelayanan perijinan.

**9. Kepala Dusun**

Kepala Dusun berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan, Ulee Jurong bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas-tugas kewilayahan di wilayah Jurong masing-masing serta tugas lain yang diberikan oleh Keuchik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Ulee Jurong memiliki fungsi :

1. pembinaan ketentraman dan ketertiban, serta pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat;

2. pelaksanaan mobilitas kependudukan;
3. penataan dan pengelolaan wilayah;
4. pembinaan dan pendataan administrasi kependudukan dan catatan sipil;
5. mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya;
6. melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungan hidup, dan pencegahan dan penanggulangan bencana; melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta peningkatan partisipasi dan swadaya masyarakat dalam pembangunan.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini:

##### 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1.**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	Laki-laki	10	83,3
2	Perempuan	2	16,7
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 83,3 persen dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16,7 persen.

## 2. Responden Menurut Umur

Responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2.**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	20 - 30	2	16,7
2	31 - 40	5	41,66
3	41 - 50	5	41,66
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, rata-rata responden memiliki usia 31-50 yaitu 82,3 persen dan hanya sedikit yang berusia muda yaitu sebanyak 16,7 persen.

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Responden Menurut Pendidikan.**

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
1	SLTA	9	75,00
2	Strata Satu (S1)	3	25,00
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

#### 4. Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Kemudian keadaan responden jika dilihat dari tingkat pengalaman kerjanya, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Responden Menurut Pengalaman**

	Pengal	Frekuensi	
		Orang	Persentase(%)
	< 1 Tahun	2	16,67
	2-4 Tahun	7	58,33
	5-6 Tahun	2	16,67
	7- 10 Tahun	1	8,33
	<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Primer (diolah 2022)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa rata-rata pengalaman kerja responden adalah 2 sampai 4 tahun.

##### 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah untuk membuktikan apakah Fasilitas Kantor (X1), Motivasi (X2 ) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki keterikatan terhadap terhadap Kinerja Perangkat Desa maka pembuktian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Persentase Responden Keseluruhan Variabel Penelitian dalam %**

No	Variabel	Minimum	Maksimum	Persentase
1	Fasilitas Kantor	4 (1)	5 (11)	91,7 %
2	Motivasi	-	5 (12)	100 %
3	Disiplin Kerja	4 (3)	5 (9)	75 %

4	Kinerja	-	5 (12)	100 %
---	---------	---	--------	-------

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban atau tanggapan responden terhadap seluruh variabel Fasilitas Kantor (X1), Motivasi (X2 ) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap terhadap Kinerja Perangkat Desa . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat persentase lebih besar dari 60 % menjelaskan hasil yang baik.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu yaitu fasilitas kantor, motivasi, disiplin kerja. Data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, untuk menjelaskan apakah model regresi benar-benar menemukan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji Autokorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati data normal.

Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk uji statistik apakah data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan yaitu jika nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang telah ditetapkan maka terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji dapat menjelaskan bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov*

variabel fasilitas kantor, motivasi, disiplin kerja telah terdistribusi secara normal karena masing-masing dari variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 (5%). Nilai variabel yang memenuhi standar yang ditetapkan dapat pada baris Asymp.sig. (2-tailed), nilai asymp.sig. (2-tailed)= 0,094 (9,4%). Dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel telah terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model. Regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, model regresi yang data bebas dari gejala multikolinieritas, jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , sebaliknya jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

Regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	22,176	26,884		,825	,003		
	F a s s i l i t a s K a n t o r ( X 1 )	,797	,637	,161	2,251	,002	0,821	0,821
	M o t i v a s i ( X 2 )	,893	,613	,187	2,457	,001	0,821	0,821
	D i s	,653	,621	,121	2,312	,001	0,821	0,821

i							
p							
li							
n							
K							
e							
r							
j							
a							
(							
X							
3							
)							

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.5 dijelaskan bahwa nilai  $VIF\ Constant = 0,821 < 10$  dan nilai tolerance  $Fasilitas\ Kantor = 0,821 > 0,1$ . nilai  $VIF\ motivasi = 0,821 < 10$  dan nilai tolerance disiplin kerja =  $0,821 > 0,1$ . Maka penelitian bahwa dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik merupakan bebas dari autokorelasi. Dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

- a.  $0 < d < dl =$  ada autokorelasi positif.

- b.  $d_l \leq d \leq d_u$  = tidak ada autokorelasi positif.
- c.  $4 - d_l < d < 4$  = ada autokorelasi negatif.
- d.  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$  = tidak ada autokorelasi negatif.
- e.  $d_u < d < 4 - d_u$  = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Salah satu cara mengidentifikasinya untuk melihat nilai Durbin Waston (D-W) dalam hal ini lihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,646 <sup>a</sup>	,604	,627	59,38865	1,489
a. Predictors: (Constant), fasilitas kantor, motivasi, disiplin kerja					
b. Dependent Variable: <i>kinerja</i>					

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai durbin-watson senilai 1,489 dan nilai  $d_u$  senilai 1,680 yang artinya nilai DW 1,489 <  $d_u$  1,680. Maka hasil uji dijelaskan bahwa tidak terjadi autokorelasi

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi linier yang dimana variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X), dengan alat bantu software program *SPSS 20* pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficients	t	Sig.

		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	2,211	3,218		2,825	,008
	Fasilitas Kantor (X1)	,379	,405	,299	2,144	,004
	Motivasi (X2)	,307	,239	,003	2,101	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,004	,023	,026	2,310	,003

a. Dependent Variable: *Kinerja*

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan persamaan regresi berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,211 + 0,101 X_1 + 0,231 X_2 + 0,012 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar **2,211** menyatakan bahwa jika tidak ada, fasilitas kantor , Motivasi dan disiplin kerja maka nilai Kinerja Perangkat Desa akan tetap sebesar **2,211**.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar **0,101** menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja Perangkat Desa sebesar **0,101** dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar **0,231** menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Perangkat Desa sebesar **0,231** dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

#### 4.2.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - (k + 1)$ . Dimana apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Tanda	Alpha ( $\alpha$ )	Ket	Kesimpulan
Fasilitas Kantor (X1)	2,214	1,693	0,004	<	0,05	Sig	H0 ditolak H1 diterima
Motivasi (X2)	2,101	1,693	0,000	<	0,05	Sig	H0 ditolak H2 diterima
Disiplin Kerja (X3)	2,310	1,693	0,003	<	0,05	Sig	H0 ditolak H3 ditolak

Sumber: Data Hasil SPSS (diolah 2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa:

1. Variabel Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Tanda</b>	<b>Alpha (<math>\alpha</math>)</b>	<b>Ket</b>	<b>Kesimpulan</b>
2,261	2.40	0.000	<	0.05	Sig	H <sub>a</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak

*Sumber: Data Hasil SPSS (diolah 2022)*

Dari tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  2,261 atau Sig 0,000 < 0.05 yang berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

### 3. Koefisien Korelasi (R)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue (Y). Untuk mengetahui korelasi produk moment dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Interprestasi nilai r**

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi

Nilai R 0,652<sup>a</sup> berada pada rank 0,60 - 0,799 artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Tinggi antara fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Sedangkan arah hubungan

adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) maka semakin meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja Perangkat Desa).

**Tabel 4.12**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	0,652 <sup>a</sup>	0,425	0,614	0,66068	1,211

*Sumber: Data Hasil SPSS (diolah 2022)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa nilai Korelasi ( $R$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0.652. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja Perangkat Desa ( $Y$ ) karena nilai korelasi sebesar 0,652 mendekati angka 1. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa variabel variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,6 % terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, dijelaskan bahwa dari semua variabel independen, fasilitas kantor ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh fasilitas kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor harga berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue berdasarkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hasil pengujian analisis terhadap hipotesis diperoleh bukti secara empiris bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Ningrum (2017). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat pace kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan data dilapangan menunjukkan bahwa fasilitas kantor Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue masih kurang lengkap seperti komputer, printer hanya satu, kemudian kursi dan meja juga masih kurang.

#### **4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk

Dalam Kabupaten Simeulue berdasarkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hasil pengujian analisis terhadap hipotesis diperoleh bukti secara empiris bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue oleh Ningrum (2017). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat pace kabupaten Nganjuk. Berdasarkan analisis data yang di gunakan faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah gaji, bonus, tunjangan dan promosi jabatan.

Berdasarkan data dilapangan menunjukkan bahwa tingkat motivasi Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue masih jauh sebagaimana yang di sampaikan, hal ini di lihat dari tingkat kehadiran parangkat desa.

#### **4.4.3 Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue berdasarkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hasil pengujian analisis terhadap hipotesis diperoleh bukti secara empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Della (2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Royal Denah Hotel Bukit Tinggi.

Berdasarkan data dilapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue masih sangat

jauh dari keinginan masyarakat dimana tingkat disiplin kerja masih sangat rendah, hal ini di lihat dari jam masuk kantor yang tidak beraturan dan pulang-pulangnya pun tidak beraturan.

## **BAB V**

### **KESIMPULANDANSARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas kantor (X1) mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue .
2. Variabel Motivasi (X2) mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue
3. Variabel Disiplin kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara pimpinan dengan bawahan harus saling berinteraksi dengan baik demi pencapaian tujuan suatu

perusahaan dan pimpinan diperusahaan sebaiknya harus lebih bisa memotivasi perangkat desa dengan lebih baik lagi.

2. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pengawasan tingkat kehadiran perangkat desa lebih ditingkatkan lagi agar perangkat desa Gunung Putih bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari dari perangkat desa yang melalaikan tugas atau sering terlambat, sehingga perangkat desa dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

57

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta. Nusa Media.
- Amirullah, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2018) Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Arikunto (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cooper dan Schindler, (2018). Metode Penelitian Bisnis, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik (2017). Pengantar Kebutuhan Manusia. Jakarta: Salemba
- Hapsari (2017). Pengantar Kebutuhan Manusia. Jakarta: Salemba.
- Harbani Pasolong. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P.(2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kiki (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indomulti Jaya.
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Margono, (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Moenir.(2018 ). Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningrum, Agustina Fatma. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk .JurnalSimki Economic Vol.1 No.03.
- Prabowo (2018). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Salim (2018). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Alauddin Makasar.
- Sardiman (2017). Interaksi Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, Sondang P. (2019). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Singkoh (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 1, No. 1, pp. 1-15.
- Sugiyono.(2017). Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatifdan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syauqi (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 12, No.1.
- Taufik (2017). The Effect Of Motivation To Work The Efectiveness Of. Jakarta: Bumi Aksara
- Terry, Goerge R. Leslie W. (2018). Dasar-Dasar Manajemen Ahli Bahasa G.A.Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo (2017). Kepemimpinan Kepala sekolah, Jakarta: Rajawali Press

## **Lembar Kuesioner**

### **A. Pengantar**

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan saudara-saudari meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. Adapun tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah sebagai pelengkap dalam penyelesaian skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gunung Putih Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Simeulue.”

Jadi dalam pegumpulan data tersebut tidak ada maksud-maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negative atas jawaban saudara-saudari berikan nantinya, tetapi ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Bantuan yang saudara-saudari berikan sangat diharapkan kebijakannya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi saya ucapkan terima kasih.

### **B. Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum menjawab baca lah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Berikan tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenalkan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang

dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

### C. Indetitas Responder

- 7) Nama :
- 8) Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
- 9) Disiplin kerja :
- 10) Pendidikan terakhir : ( ) tidak tamat SD ( )SD  
( ) SMP ( ) SMA ( ) Dll.

#### D. Pertanyaan Kinerja Tenaga Kerja Karyawan

##### a. Variabel terikat (*dependent variable*)

##### - Kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
2.	Dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	<input type="checkbox"/>				
3.	Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal	<input type="checkbox"/>				
4	Dapat memproyeksikan sikap kerja yang positif, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lainnya	<input type="checkbox"/>				
5	Motivasi Merupakan Faktor utama dalam meningkatkan kinerja kerja	<input type="checkbox"/>				

##### - Fasilitas Kantor (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Fasilitas Kantor tersedia lengkap	<input type="checkbox"/>				
2.	Fasilitas kantor sangat menunjang tercapainya tujuan kerja aparatur Desa.	<input type="checkbox"/>				
3.	Semua aparatur menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan benar.	<input type="checkbox"/>				
4	Fasilitas kantor perlu diberikan pada setiap aparatur desa	<input type="checkbox"/>				

**Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan keahlian saya	<input type="checkbox"/>				
2.	Tempat tinggal sesuai dengan yang diharapkan	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya terus menerus berusaha meningkatkan prestasi Kerja saya	<input type="checkbox"/>				
4	Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan	<input type="checkbox"/>				

**- Motivasi (X3)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah anda datang dan pulang tetap waktu pada saat masuk kerja	<input type="checkbox"/>				
2.	Apakah anda mempergunakan waktu untuk istirahat dengan baik.	<input type="checkbox"/>				
3.	Apakah anda mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja.	<input type="checkbox"/>				
4	Apakah dengan adanya Fasilitas Kantor anda semakin bergairah untuk bekerja.	<input type="checkbox"/>				

Lampiran 1 :  
Hasil Jawab Responden

<b>Kinerja</b>					<b>Y</b>
<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>	
1	4	4	4	4	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

<b>Fasilitas Kantor</b>				<b>X1</b>
<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>	
4	2	4	1	11
4	4	4	5	17
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

<b>Motivasi</b>				<b>X2</b>
<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	
5	3	4	3	15
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

<b>Disiplin Kerja</b>				<b>X3</b>
<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	
4	3	1	4	12
5	4	1	4	14
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16
5	5	1	5	16

Lampiran Lampiran 2: Data Tabulasi (Data Mentah) Dari Hasil Perhitungan Kuesioner

**Data Input**

<b>Y</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>
17	17	15	12
20	19	18	14
25	20	18	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	20	20	16
25	17	20	16

## Hasil Output SPSS

### Regression

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,614	,66068	,425	2,261	7	11	,023	1,211
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Fasilitas Kantor, Disiplin kerja, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,432	3	1,205	2,261	,023 <sup>b</sup>
	Residual	13,968	9	,436		
	Total	22,400	11			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Fasilitas Kantor, Disiplin kerja, Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Pelatihan						

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,211	3,218		2,825	,008	2,535	15,643					
	Fasilitas Kantor	,379	,405	,299	2,214	,004	-,243	1,000	,548	,214	,173	,335	2,984
	Motivasi	,307	,239	,003	2,101	,000	-,485	,490	,462	,002	,001	,318	3,146
	Disiplin kerja	,004	,023	,026	2,310	,003	-,043	,051	,089	,028	,022	,743	1,347
a. Dependent Variable: Kinerja													

## DOKUMENTASI







## Kuesioner pengaruh fasilitas kantor, m

Pertanyaan

Jawaban 12

Setelan

Nama

12 jawaban

Sahrin

Rosmita

Safran

Arfansah wibawa

Yusri Amril

Lendi Mesa

## Kuesioner pengaruh fasilitas kantor, m

Pertanyaan

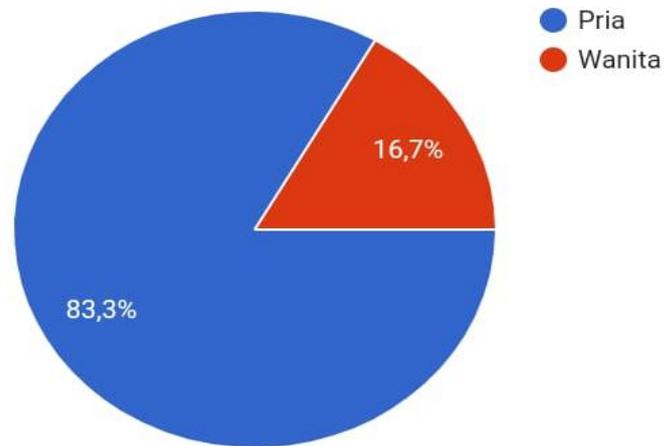
Jawaban **12**

Setelan

### Jenis kelamin

 Salin

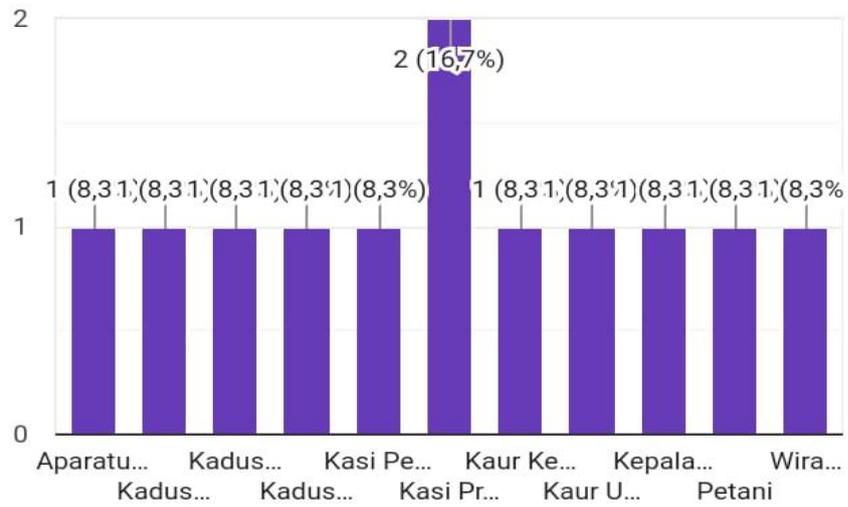
12 jawaban



### Pekerjaan

 Salin

12 jawaban



### Kuesioner pengaruh fasilitas kantor, m

Pertanyaan

Jawaban

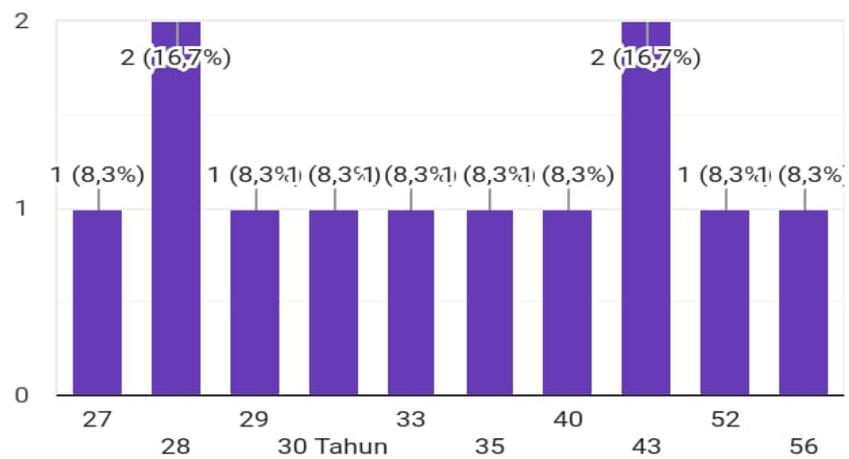
12

Setelan

### Usia

 Salin

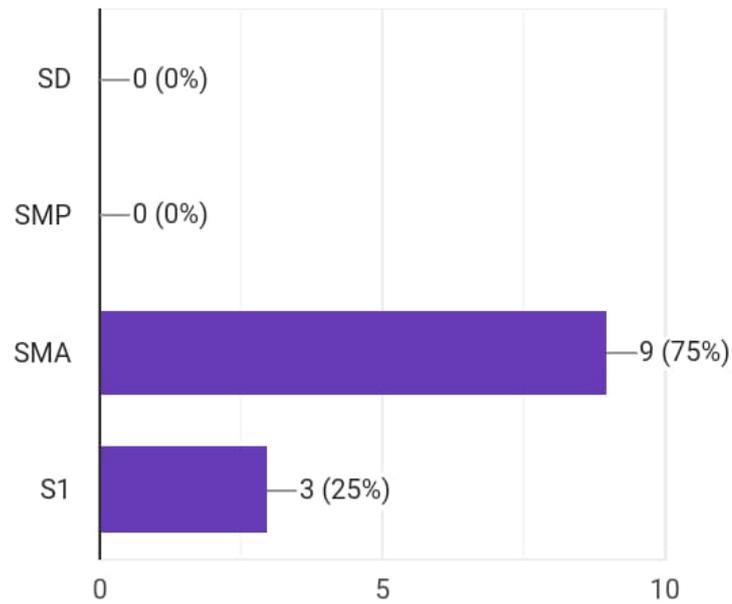
12 jawaban



## Tingkat pendidikan



12 jawaban



## Kuesioner pengaruh fasilitas kantor, m

Pertanyaan

Jawaban 12

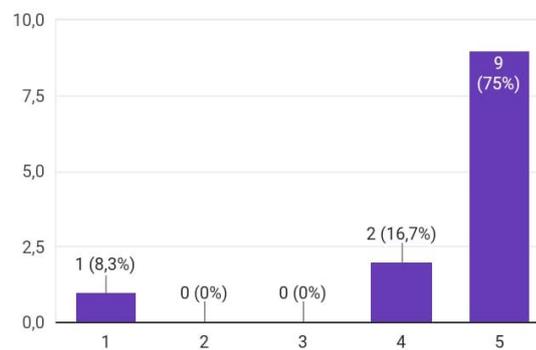
Setelan

\* KINERJA



1. Dapat di andalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu

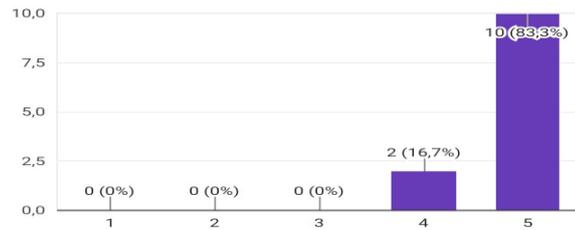
12 jawaban



2. Dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang di tugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan,perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik



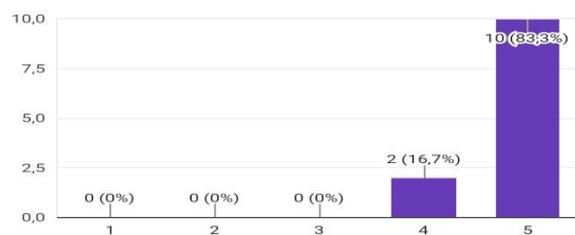
12 jawaban



3. Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal



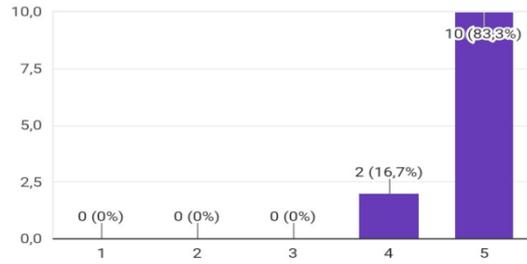
12 jawaban



4. Dapat Memproyeksikan sikap kerja yang positif , berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor dan lainnya



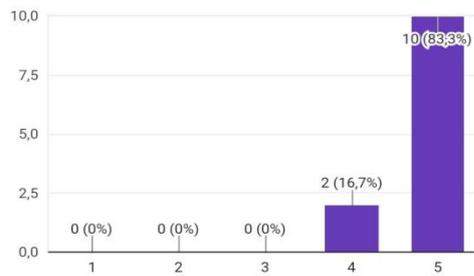
12 jawaban



5. Motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja kerja



12 jawaban



Kuesioner pengaruh fasilitas kantor, m

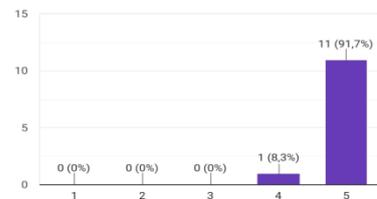
Pertanyaan Jawaban 12 Setelan



\*FASILITAS KANTOR (X1)

1. Fasilitas kantor sangat menunjang tercapainya tujuan kerja aparatur desa

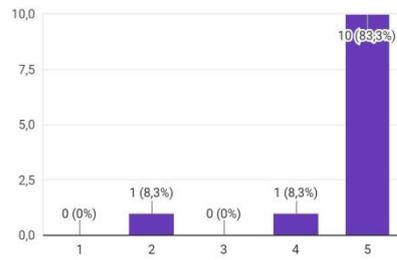
12 jawaban



2. Fasilitas kantor tersedia lengkap

Salin

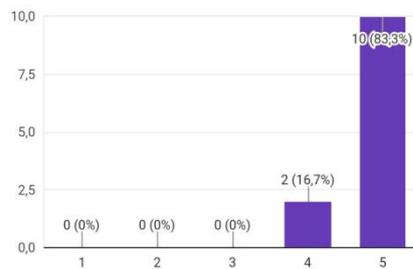
12 jawaban



3. Semua aparatur menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan benar

Salin

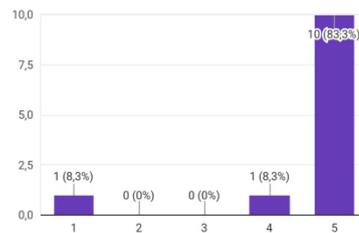
12 jawaban



4. Fasilitas kantor perlu diberikan pada setiap aparatur desa

Salin

12 jawaban

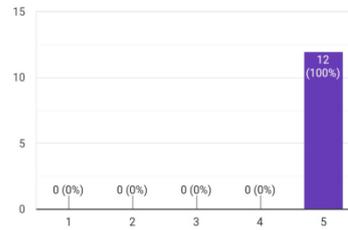


## \* MOTIVASI KERJA (X2)

Salin

1. Saya terus menerus berusaha meningkatkan prestasi kerja saya

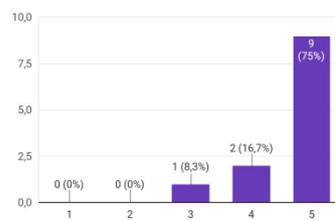
12 jawaban



2. Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatih dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan

Salin

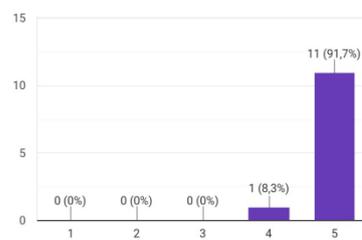
12 jawaban



3. Saya selalu berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan ahlian saya

Salin

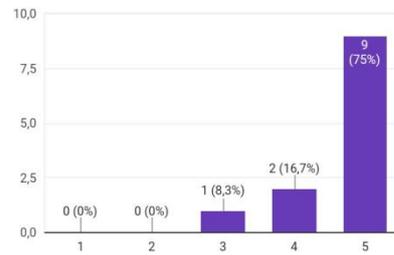
12 jawaban



#### 4. Tempat tinggal sesuai dengan yang di harapkan

Salin

12 jawaban

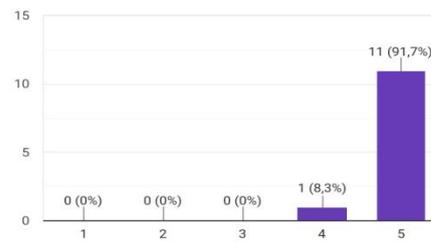


#### \* DISIPLIN KERJA (X3)

Salin

##### 1. Apakah anda datang dan pulang tepat waktu pada saat masuk kerja

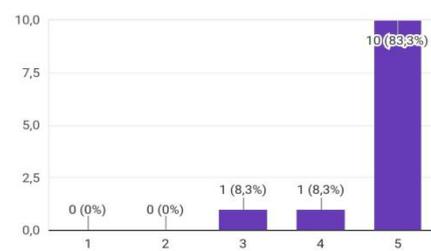
12 jawaban



##### 2. Apakah anda mempergunakan waktu untuk istirahat dengan baik

Salin

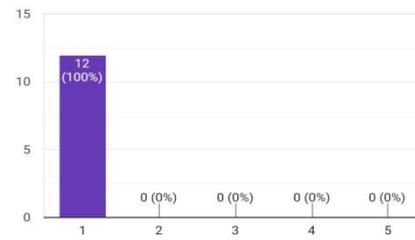
12 jawaban



3. Apakah anda mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja



12 jawaban



4. Apakah dengan adanya fasilitas kantor anda semakin bergairah untuk bekerja



12 jawaban

