

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIORI KABUPATEN REMBANG

**Nanik Setyawati<sup>1</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPPI Rembang  
e-mail: tahwinm@yahoo.co.id<sup>2</sup>

### ABSTARCT

The purpose of this research is to prove motivation effect, education level and work discipline on the performance of village officials in Kaliore District. The sampling method used the saturated sample method. The data collection technique used a survey method by distributing questionnaires to 184 respondents of village officials in Kaliore District. The data analysis technique in this research used multiple linear regression analysis. The results of the research prove that motivation, education level and work discipline have a significant positive effect on the performance of village officials in Kaliore District. The ability of the motivational variable, education level and work discipline explain the variation in the performance of village officials in Kaliore District is 30.8%, while the remaining 69.2% is influenced by other factors outside the research model.

**Keywords:** motivation, education level and work discipline.

### ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliore. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan cara mendistribusikan kuesioner pada 184 responden perangkat desa di Kecamatan Kaliore. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliore. Kemampuan variabel motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja menjelaskan menjelaskan variasi variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliore sebesar 30,8%, adapun sisanya 69,2% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja.

### PENDAHULUAN

Peraturan Bupati Rembang Nomor 12 Tahun 2017 menjelaskan tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan desa pada pasal 2 menyebutkan: (1) Pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Kemudian ayat (2) Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Dengan demikian perangkat desa merupakan pejabat pelayanan publik, karena itu perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Perangkat desa merupakan salah satu struktur organisasi dari pemerintah desa. Di mana

perangkat desa harus mempunyai kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan program-program pemerintah serta menjadi pelayan publik yang baik bagi masyarakat.

Obyek dalam penelitian ini adalah perangkat di Kecamatan Kaliori. Hasil survey awal menunjukkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori masih harus ditingkatkan. Kinerja perangkat desa yang baik adalah perangkat desa yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi pekerjaan masing-masing. Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa hasil penelitian menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Hasil penelitian Guspul dan Solehatun (2017) menunjukkan bahwa motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian Syahida dan Suryani (2018) menunjukkan disiplin kerja perangkat desa berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka sangat menarik untuk dilakukan kajian terhadap kinerja perangkat di Desa Kaliori berkaitan dengan motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja.

## **TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan pemberian daya perangsang kepada karyawan (Manullang dalam Guspul dan Solehatun, 2017). Adapun Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018:173) menyatakan motivasi seseorang bisa diatur secara hierarkis kebutuhan yaitu, jika suatu tingkat kebutuhan menjadi puas, maka kondisi itu tidak lagi berfungsi sebagai memotivasi. Tingkat selanjutnya yang lebih tinggi dari kebutuhan harus diberikan untuk memberikan motivasi. Dengan demikian setiap orang mempunyai keinginan berkembang serta maju merupakan bentuk motivasi dapat meningkatkan kinerja.

### **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan pembangunan serta menghasilkan keluaran yaitu perubahan tingkah laku yang mencakup pengetahuan, sikap, tindakan dan penampilan (Sedarmayanti dalam Hamali, 2018). Selanjutnya Handoko dalam Guspul dan Solehatun (2017) menjelaskan tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar, SLTP, SLTA sampai Perguruan Tinggi.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Disiplin yang baik memberikan cermin besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya dapat mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Guspul dan Solehatun, 2017). Adapun menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja merupakan proses yang mengacu dan diukur dalam suatu periode waktu tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang datang dengan sendirinya. Kinerja dicapai melalui tahapan dengan manajemen yang baik dan upaya yang maksimal.

### **Hubungan Logis Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis**

#### 1. Hubungan motivasi dengan kinerja

Motivasi merupakan daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya upaya untuk meningkatkan kinerja (Manullang dalam Guspul dan Solehatun, 2017). Ini berarti adanya peningkatan motivasi yang diberikan pada pegawai akan dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan maka hipotesis dirumuskan hipotesis 1 yaitu:

H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

#### 2. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 1). Adapun kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (Mangkunegara dalam Guspul dan Solehatun, 2017). Pada umumnya orang berpendidikan lebih tinggi mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga akan mendorong untuk melakukan tindakan yang produktif dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

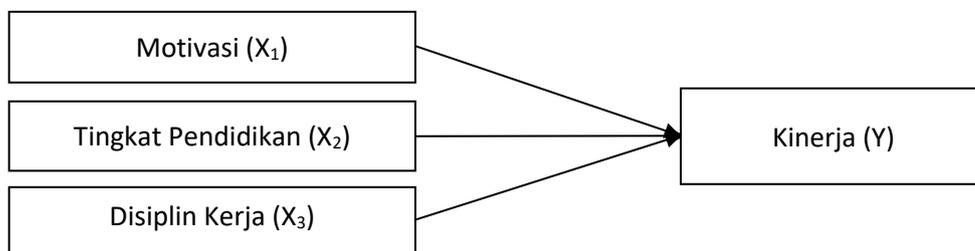
H<sub>2</sub>: Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

### 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan seseorang terhadap organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi yang berlaku dalam organisasi tersebut (Wirawan dalam Syahida dan Suryani, 2018). Disiplin kerja dalam implementasinya harus senantiasa diawasi dan di kontrol sehingga kondisi tersebut dapat menjadi perilaku yang paten bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 3 yaitu:

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan penjelasan hubungan logis antar variabel independen dengan variabel dependen, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Dependen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Edison, dkk (2018:192) adalah:

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian
- d. Taat asas.

#### 2. Variabel Bebas (*Variabel Independent*).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja.

##### a. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018:175) adalah:

- 1) *Physiological need* (kebutuhan fisiologis).
- 2) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman).

- 3) *Affection needs* (kebutuhan sosial atau rasa memiliki).
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri).
- 5) *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

b. Tingkat Pendidikan ( $X_2$ )

Indikator tingkat pendidikan berdasarkan UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 adalah:

- 1) Jenjang pendidikan formal.
- 2) Kesesuaian jurusan.

c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Indikator disiplin kerja untuk mengukur kinerja menurut Hasibuan (2014:194) adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Teladan pimpinan.
- 3) Balas jasa.
- 4) Keadilan.
- 5) Waskat (pengawasan melekat).
- 6) Sanksi hukum.
- 7) Ketegasan.
- 8) Hubungan kemanusiaan.

### Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu mengenai pendapat responden tentang motivasi, tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberi tanggapan atas pernyataan kuesioner. Adapun sumber datanya adalah data primer (*primary data*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perangkat desa di Kecamatan Kaliori.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini perangkat desa di Kecamatan Kaliori yang berjumlah 184 perangkat desa. Untuk metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh perangkat desa di Kecamatan Kaliori sebanyak 184 menjadi sampel.

### Uji Instrumen

Dalam penelitian dilakukan uji instrumen agar data yang diperoleh benar-benar andal, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Uji instrumen mencakup uji reliabilitas dan uji validitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $\alpha > 0,70$  (Nunnally dalam Ghazali, 2018:46). Adapun untuk mengukur validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Pernyataan dikatakan valid jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif dengan tingkat signifikan 5%. Sebaliknya pernyataan dikatakan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

### Teknik Analisis

Dalam penelitian ini teknik analisa data menggunakan teknik regresi linear berganda, dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi untuk  $X_1$

$\beta_2$  : Koefisien regresi untuk  $X_2$

$\beta_3$  : Koefisien regresi untuk  $X_3$

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Tingkat pendidikan

$X_3$  : Disiplin kerja

e : *Standard error*

Adapun untuk membuktikan hipotesis menggunakan uji t sisi kanan dengan kriteria hipotesis diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hipotesis ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ . Selanjutnya untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan uji reliabilitas diketahui besarnya *Cronbach Alpha* variabel motivasi sebesar 0,821, variabel tingkat pendidikan sebesar 0,739, variabel disiplin kerja sebesar 0,880, dan variabel kinerja sebesar 0,779. Dengan demikian sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70.

Uji validitas juga menunjukkan semua item pernyataan pada setiap variabel besarnya nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam Tabel 1

**Tabel 1**  
**Hasil Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
----------	-------------------	--------------	-------------	------------

(β)				
Konstanta	16,794			
Motivasi	0,250	5,040	1,6533	H <sub>1</sub> diterima
Tingkat pendidikan	0,293	3,019	1,6533	H <sub>2</sub> diterima
Disiplin kerja	0,049	2,070	1,6533	H <sub>3</sub> diterima

Sumber: Data primer, diolah 2019.

Dengan memperhatikan hasil regresi dan Tabel 1, maka persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.794 + 0,250 \text{ MTV} + 0,293 \text{ TP} + 0,049 \text{ D}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 16,794 artinya, bahwa jika ke tiga variabel independen yang meliputi motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja dianggap konstan maka variabel kinerja sebesar 16,794.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,250 artinya, bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan naiknya variabel kinerja sebesar 0,250.
- Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,293 artinya, bahwa setiap terjadi peningkatan tingkat pendidikan sebesar satu satuan akan menyebabkan naiknya variabel kinerja sebesar 0,293.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,049 artinya, bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan naiknya variabel kinerja sebesar 0,049.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 1, diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 5,040, sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6533$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} 5,040 > t_{tabel} 1,6533$ . Hal ini berarti bahwa H<sub>1</sub> diterima yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hasil hipotesis yang pertama dari penelitian ini terbukti secara signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Kaliari.

#### 2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat pendidikan sebesar 3,019, sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6533$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} 3,019 > t_{tabel} 1,6533$ . Hal ini berarti bahwa H<sub>2</sub> diterima yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hasil hipotesis yang kedua dari penelitian ini terbukti secara signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Kaliari.

### 3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat disiplin kerja sebesar 2,070, sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6533$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} 070 > t_{tabel} 1,6533$ . Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hasil hipotesis yang kedua dari penelitian ini terbukti secara signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Kaliori.

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

Hasil uji determinasi menunjukkan besarnya koefisien *Adjusted R square* adalah 0,308. Ini berarti variabel motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi kinerja perangkat desa sebesar 30,8 %. Adapun sisanya sebesar 69,2 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliori.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori. Artinya adalah semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Kaliori maka berpengaruh pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya apabila motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Kaliori rendah, maka kualitas kinerja menurun. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa indikator kebutuhan fisiologis/dasar dimana pegawai memperoleh jaminan perlindungan fisik dari kantor, kebutuhan rasa aman yang menjadi prioritas utama pimpinan di tempat kerja, kebutuhan sosial interaksi sesama pegawai saling menghormati, kebutuhan aktualisasi bahwa pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori harus dipenuhinya kepuasan kebutuhan dasarnya. Kondisi tersebut sesuai dengan teori menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018:173) bahwa motivasi dapat diatur secara hierarkis kebutuhan bahwa orang mempunyai keinginan berkembang dan maju. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Guspul dan Sholehatur (2017) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliori.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori. Artinya adalah semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa di Kecamatan Kaliori maka akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa indikator jenjang pendidikan formal dimana pimpinan memberikan jabatan sesuai dengan jenjang pendidikan

yang dimiliki pegawai dan kesesuaian jurusan dengan standar kompetensi pegawai. Oleh karena itu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seseorang mempunyai kemampuan untuk mengembangkan diri dalam bidang kerjanya serta dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti dalam Hamali (2018:67) bahwa pendidikan merupakan landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang menentukan dalam keberhasilan pembangunan dengan keluaran berupa perubahan tingkah laku yang mencakup pengetahuan, sikap, tindakan dan penampilan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Guspul dan Sholehatun (2017) yang menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliori.

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori. Dengan demikian hasil uji hipotesis ketiga diterima. Artinya adalah semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh perangkat desa di Kecamatan Kaliori akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa indikator tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pribadi pegawai supaya dapat meningkatkan kinerja didalam pekerjaan, teladan pimpinan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, sanksi hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan tanpa membeda-bedakan, ketegasan pimpinan dalam menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan, balas jasa berupa gaji yang diterima setiap pegawai dapat menyejahterakan keluarganya, keadilan pimpinan memperlakukan sama pegawai ditempat kerja, waskat (pengawasan melekat) pimpinan bersikap obyektif dalam menilai pekerjaan dan hubungan kemanusiaan yang tercipta harmonis antara pimpinan dan pegawai. Oleh karena itu kedisiplinan kerja yang baik merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tepat waktu dalam jadwal kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pelaporan dan melaksanakan serta mematuhi tata tertib yang ada maka efisiensi dan kinerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syahida dan Suryani (2018) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliori.

## Keterbatasan Penelitian

### 1. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pernyataan dalam kuisisioner masih perlu pembenahan agar responden dapat mudah memahaminya.
- b. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen saja yaitu motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dalam memberikan pernyataan kepada responden yang lebih mudah dipahami oleh responden.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dan memberikan informasi yang lebih akurat guna menyempurnakan hasil penelitian, seperti pengaruh masa kerja terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariono, 2017, "Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo", *Jurnal PPKM III*, 254-267.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, CV Alvabeta, Bandung
- Guspul Ahmad dan Siti Solehatun, 2017, "Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo", *Jurnal PPKM I*, 74-89.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, PT Buku Seru, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 18, PT Bumi Aksara, Jakarta

Ma'arif, Syamsul, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Edisi 1, PT IPB Pres, Bogor

Syahida Nur dan Nanik Suryani, 2018 "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pacangaan Jepara" *Jurnal EEAJ* 7 (2), 611-623

Sujarweni, Wiratna, 2015 *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Tim Penyusun, 2018, *Pedoman Penyusunan Skripsi STIE 'YPPI' Rembang*, Edisi Revisi, STIE YPPI Rembang, Rembang.

<http://idih.rembangkab.go.id> 10/08/2019, 21:10:22

[www.dpd.go.id](http://www.dpd.go.id) 01/08/2019 22:23:10

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kaliori,Rembang> 16/10/2019 21.30.15