



**ANALISA PENGARUH MASA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI  
KECAMATAN BAWEN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Muchamad Hasyim**

**NPM. 19510002**

**Dosen Pembimbing**

**Fajar Suryatama. S. Sos. S.E.M.M**

**NIDN. 0622047503**

**Nurmiyati, S.E.M.M**

**NIDN. 0603037301**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**(UNDARIS)**

**2024**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### ANALISA PENGARUH MASA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BAWEN

Oleh :

**Muchamad Hasyim**


**NPM : 1951.00.02**

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

22 Februari 2024

**Dosen Pembimbing Utama**

**Dosen Pembimbing Pendamping**



**Fajar Suryatama. S.Sos. S.E.M.M**

**NIDN. 0622047503**



**Nurmiyati, S.E.M.M**

**NIDN. 0603037301**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Sri Rahayu, SE. M. Si**

**NIDN. 0606056901**

## PENGESAHAN SKRIPSI

### ANALISA PENGARUH MASA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BAWEN

Di susun oleh:

**Muchamad Hasyim**

**NPM : 19510002**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
tanggal 8 Maret 2024

Tim penguji,

**Ketua**

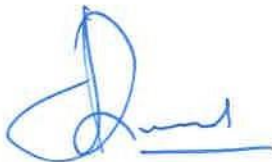


**M. Arif Rakhman, S.E.M.M**

**NIDN. 064068702**

**Dosen Pembimbing Utama**

**Dosen Pembimbing Pendamping**



**Fajar Suryatama. S.Sos. S.E.M.M**

**NIDN. 0622047503**



**Nurmiyati, S.E.M.M**

**NIDN. 0622047503**

## ABSTRAK

Pemerintahan desa adalah unit terkecil didalam pemerintahan yang memiliki peran sangat strategis dan penting dalam pelaksanaan program-program dari pemerintah, karena pemerintahan desa merupakan bagian pemberian layanan terdepan terhadap masyarakat. perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam menyusun kebijakan serta koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa serta unsur pendukung tugas kepala desa dalam melaksanakan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksanaan teknis dan unsur kewilayahan. Seringkali organisasi pemerintahan mengalami kegagalan karena permasalahan yang disebabkan oleh sumber daya manusianya sendiri. pemerintahan desa harus memiliki perangkat yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola desa seoptimal mungkin, sebab yang menjadikan keberhasilan dari pemerintahan desa adalah kinerja perangkat desa.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui survey yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 95 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji kolerasi terdiri dari kolerasi sederhana dan kolerasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,425 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,986 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti masa kerja pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,158 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,986 dan memiliki nilai signifikan 0,034 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa. Variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,717 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa. Variabel masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,347 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,70 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang memiliki arti bahwa masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

**Kata Kunci : Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa.**

## **ABSTRACT**

*Village government is the smallest unit in government which has a very strategic and important role in implementing government programs, because village government is part of providing leading services to the community. Village officials are staff elements who assist the village head in formulating policies and coordination which are contained in the village secretariat as well as supporting elements in the village head's duties in implementing policies which are contained in the form of technical implementation and regional elements. Often government organizations fail due to problems caused by their own human resources. Village government must have knowledgeable and highly skilled personnel to manage the village as optimally as possible, because what makes village government successful is the performance of village officials.*

*The research methodology used is quantitative, this method is used through surveys, namely data collection methods. The sample collection technique used a saturated sample, namely 95 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this research is to use: 1. instrument test consisting of validity and reliability tests, 2. correlation test consisting of simple correlation and multiple correlation, 3. Regression tests consist of simple regression and multiple regression, 4. determination test, 5. t test, 6. F test.*

*The research results show that the work period variable (X1) has a tcount value of 5.425 which is greater than the ttable 1.986 and has a significant value of  $0.000 < 0.05$ , which means that work period has a significant positive influence on the performance variable of village officials. The work environment variable has a t value of 2.158 which is greater than the t table of 1.986 and has a significant value of  $0.034 < 0.05$ , which means that the work environment has a significant positive influence on the performance variable of village officials. The work discipline variable has a tcount value of 4.717 > ttable of 1.986 with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , which means that there is a significant influence between the work discipline variable (X3) on the performance of village officials. The variables of work period, work environment and work discipline simultaneously have an influence on the performance of village officials with an Fcount value of 41.347 which is greater than the Ftable of 2.70 and has a significant value of 0.000 which is smaller than 0.005 which means that work period, environment work and work discipline simultaneously influence the performance of village officials in Bawen District. From the research results, it can be concluded that the variables of work period, work environment and work discipline partially and simultaneously influence the performance of village officials.*

**Keywords: Work Period, Work Environment, Work Discipline, and Village Apparatus Performance.**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri – sendiri*

**“HINDIA”**

*Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan*

**“NADIN AMIZAH”**

## **PERSEMBAHAN**

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Lukman dan Ibu Sulastri yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus serta selalu menyemangati saya.
2. Untuk diri saya sendiri Muchamad Hasyim.
3. Untuk kedua adik saya Muhammad Darmawan dan Abdan Faiz yang selalu menjadi alasan untuk penulis menjadi kuat.
4. Untuk teman-teman seangkatan skripsi Bima Eka, Putra, Ragil dan Alvin semoga pertemanan akan tetap bertahan, karena perjalanan kita masih Panjang.
5. Untuk teman Majelis Assalam yang selalu mendukung dan memberi dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Definisi Operasional .....	13
F. Sistematika Penulisan .....	14
BAB II LANDASAN TEORI .....	16
A. Kajian Pustaka .....	16
1. Kinerja .....	16
2. Masa Kerja .....	21
3. Lingkungan Kerja .....	26
4. Disiplin Kerja .....	32
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Pikir .....	40
D. Hipotesis .....	41
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	43
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	43
D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian .....	45



E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
<b>A. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
1. Gambaran Umum Perangkat Desa di Kecamatan Bawen .....	62
2. Analisis Data .....	65
<b>B. PEMBAHASAN .....</b>	<b>79</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>83</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>85</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 .....	4
Tabel 1.2 .....	5
Tabel 1.3 .....	9
Tabel 2.1 .....	36
Tabel 3 1 .....	46
Tabel 3.2 .....	48
Tabel 3 3 .....	50
Tabel 3 4 .....	53
Tabel 3.5 .....	55
Tabel 4.1 .....	63
Tabel 4.2 .....	64
Tabel 4 3 .....	64
Tabel 4.4 .....	65
Tabel 4.5 .....	67
Tabel 4.6 .....	68
Tabel 4.7 .....	69
Tabel 4.8 .....	70
Tabel 4.9 .....	71
Tabel 4.10 .....	73
Tabel 4.11 .....	74
Tabel 4.12 .....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 .....	40
Gambar 3.1 .....	59
Gambar 3.2 .....	61
Gambar 4.1 .....	75
Gambar 4 2 .....	76
Gambar 4.3 .....	77
Gambar 4 4 .....	78

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis menjalankan studi.

Di kesempatan kali ini, penulis ingin berterima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan perannya masing-masing dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dr. Drs. Hono Sedjati, S.H, M. Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M. Si, Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.

3. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
4. Fajar Suryatama. S. Sos. S.E.M.M selaku pembimbing utama yang telah memberikan arahan pada penulis dalam menyelesaikan proposal ini dan dengan keikhlasan dan ketelitian memberikan bimbingan baik berupa motivasi dan masukan bagi penulisan skripsi ini.
5. Nurmiyati, S.E.M.M selaku pembimbing pendamping yang dengan kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti baik saran dan petunjuk dari awal hingga akhir guna penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua yang selalu mensupport penuh dengan ikhlas dan selalu sabar mendengar keluh kesah penulis beserta kedua adik saya yang selalu menemani dengan penuh pengertian selama penulis menyelesaikan studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf pegawai FEB Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan sehingga penulis selesai studi.

Teriring doa semoga kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala dari Allah SWT. Atas bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima

kasih. Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin

Ungaran,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Muchamad Hasyim

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan desa merupakan unit terkecil didalam suatu pemerintahan di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam pelaksanaan program-program dari pemerintah, hal tersebut karena pemerintahan desa merupakan bagian pemberian layanan terdepan terhadap masyarakat. Winarni dan Rahmaningtyas (2020) pemerintahan desa sebagai instansi pelayanan public dituntut untuk senantiasa memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (*good government*) dapat tercapai Winanrni dan Rahmaningtyas (2020).

Pada sistem pemerintahan desa dibagi jadi dua bagian yaitu ada kepala desa dan perangkat desa. Kepala Desa adalah pemimpin yang berada dalam sebuah desa yang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, mengawasi alur dalam pembangunan, serta memberdayakan masyarakat desa. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Kepala desa merupakan pemerintah desa yang memimpin penyelenggaran pemerintahan desa dan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat yang dekat dengan masyarakat serta sebagai pemimpin masyarakat. Hidayati (2018) menyatakan bahwa sistem pelayanan yang maksimal

dapat terukur serta diaplikasikan dengan baik jika didukung dengan perangkat desa mengetahui dengan baik tugas yang dijalankan.

perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam menyusun kebijakan serta koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa serta unsur pendukung tugas kepala desa dalam melaksanakan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksanaan teknis dan unsur kewilayahan. Dengan semakin berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi membuat cara berfikir masyarakat terhadap kinerja dari pemerintahan desa semakin kritis. Perubahan yang semakin maju dan ketat dalam pemerintahan saat ini sangat membutuhkan perubahan individu kearah yang lebih baik lagi. Seringkali organisasi pemerintahan mengalami kegagalan karena permasalahan yang disebabkan oleh sumber daya manusianya sendiri. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintahan desa harus memiliki perangkat yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola desa seoptimal mungkin sehingga kinerja dari perangkat desa itu sendiri dapat meningkat, sebab yang menjadikan keberhasilan dari pemerintahan desa adalah kinerja perangkat desa sebagai pembantu dari kepala desa dalam menjalankan pemerintahan desa.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. setiap pemerintahan desa mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, sebab semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi maka



produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga desa semakin maju dan berkembang. Perangkat desa dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan perangkat desa dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi sebuah organisasinya agar tetap bertahan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan organisasi tergantung kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Upaya-upaya peningkatan kinerja tersebut diharapkan dapat dicapai oleh para perangkat desa sebagai pegawai pemerintahan desa dengan memperhatikan kedisiplinan, lingkungan kerja dan masa kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahida dan Suryani (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat desa, hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Namun pada kenyataannya menurut observasi yang sudah dilakukan di beberapa desa masih terdapat kekurangan seperti target rencana kerja yang telah dibuat oleh pemerintah desa, tapi pada kenyataannya justru sebaliknya terjadi penurunan dalam capaian kinerjanya hal ini dapat dilihat dalam hasil kinerja pemerintah desa yang belum terlaksana dengan maksimal di tahun 2022 yang tersaji dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Laporan Hasil Kerja Pemerintahan Desa Samban Tahun 2022**

No	Bidang Kegiatan	Sasaran	Sasaran Program	Capaian Program	Realisasi %
1.	Bidang Pemerintah Desa	Sekretaris Desa, Kaur Desa dan Kasi Desa	20	16	80
2.	Bidang Pembangunan Desa	Kaur Desa dan Kepala Dusun	15	12	80
3.	Bidang Kemasyarakatan	Kasi Desa dan Kepala Desa	6	5	83,3
4.	Bidang Pemberdayaan Desa	Kaur Desa, Kasi Desa dan Kepala Desa	3	2	66,6

Sumber : *Desa Samban, Kecamatan Bawen*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil kerja dari pemerintah desa yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan, terlihat dari capaian realisasi beberapa bidang yang ada belum ada sama sekali capaian yang mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan efektifitas kinerja yang menyebabkan sebagian dari rencana kerja pemerintah desa belum terlaksana dengan maksimal. selain itu masih ada perangkat yang disiplinnya kerjanya kurang, jam kerja kantor sendiri dimulai dari pukul 08.00 – 15.00, tetapi ada beberapa perangkat yang datang lebih dari jam 08.00 pagi, terkadang saat masih jam kerja ada perangkat yang sudah meninggalkan kantor sehingga itu dapat mengganggu kinerja dari perangkat desa, maka kinerja dari perangkat desa harus diteliti serta perlunya dilakukan evaluasi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik,

dibutuhkan faktor kedisiplinan, lingkungan kerja dan masa kerja yang mengarah kepada peningkatan kinerja perangkat desanya.

Menurut Handoko (2007) Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Waktu yang dapat membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang pegawai selama menjadi bagian dari suatu instansi atau organisasi, masa kerja juga bisa memberikan dampak terhadap kinerja dari pegawai perangkat desa. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. (Hermanto, 2012 )

Menurut penelitian dari Aliftiana dan Rohim (2021) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 1.2**

**Data Masa Kerja Perangkat Desa**

No	Jabatan	Masa Kerja
1	Sekretaris Desa	2 tahun
2	Kepala urusan tata usaha dan umum	15 tahun
3	Kepala urusan keuangan	9 tahun
4	Kepala urusan perencanaan	6 tahun
5	Kepala seksi pemerintahan	12 tahun
6	Kepala seksi kesejahteraan	8 tahun
7	Kepala seksi pelayanan	10 tahun

8	Pembantu kepala seksi kesejahteraan	7 tahun
9	Kepala Dusun 1	8 tahun
10	Kepala Dusun 2	10 tahun
11	Kepala Dusun 3	6 tahun
12	Kepala Dusun 4	20 tahun

Sumber : *Data Masa kerja perangkat Desa Samban 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa masa kerja perangkat desa rata-rata sudah lebih dari 5 tahun, dengan pengalaman kerja para perangkat yang rata-rata sudah di atas 5 tahun menimbulkan kejenuhan buat para perangkat saat bekerja karena pekerjaan para perangkat desa yang monoton yang menyebabkan perangkat kurang disiplin dalam bekerja, serta kurangnya kepuasan kerja dari perangkat desa terhadap kinerja hal ini dikarenakan perangkat desa mengharapkan penghargaan atas pencapaian atau apresiasi kinerja mereka selama bekerja di pemerintahan desa yang menyebabkan hasil kerja perangkat tidak optimal. selain itu kurangnya pengembangan karir bagi perangkat desa menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan kurang optimalnya kepala desa dalam memberikan pengarahan secara kontinyu serta pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan prestasi kerja sehingga apa yang sudah direncanakan tidak tercapai secara maksimal. walaupun perangkat desa sudah memiliki pengalaman yang cukup tinggi tetapi masih perlu di perhatikan permasalahan di atas untuk evaluasi, supaya dengan pengalaman yang dimiliki oleh para perangkat desa yang ada sehingga apa yang direncanakan oleh pemerintahan desa kedepanya dapat secara maksimal.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangannya, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan

memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah diruangan kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan membuat pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong terciptanya sikap dan Tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan cara melakukan pemeliharaan prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan yang cukup, ventilasi udara dan tata ruang kantor yang nyaman.

Menurut penelitian dari Nurjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona Lingkungan Kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei yang dilakukan di beberapa kantor desa, masih terdapat faktor yang membuat lingkungan kerja kantor jadi kurang nyaman dan kurang kondusif buat bekerja seperti kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan karena letak kantor yang dekat dengan jalan raya, lalu ada penataan ruang kantor di salah satu yang kurang nyaman dikarenakan

sempitnya ruangan yang ada dan itu membuat kurang nyaman dalam bekerja ditambah sirkulasi udara yang kurang maksimal akibat di ruang kerja hanya terdapat 1 kipas angin saja tentu saja itu membuat ruangan kurang nyaman dan tidak kondusif sehingga mengganggu kinerja dari perangkat desa.

Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada didalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat desa.

Setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi -organisasi tersebut. Bagi pegawai disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban, di sisi lain organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja dan ancaman dari tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas dan itu mempengaruhi terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Disiplin kerja yang tinggi menggambarkan tingkat kepribadian seorang dalam menjalankan tugasnya untuk selalu komitmen dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, hal tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas pada diri seorang pegawai pada sebuah organisasi.

Menurut Penelitian dari Istifa (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Outsourcing (Studi pada PT. Telkom Akses Jombang) berpengaruh dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Perangkat Desa Poncoruso Periode 2022**

No	Bulan	Jumlah Perangkat Desa	Hari kerja Efektif	Absensi			Presentase Absensi Ketidakhadiran
				S	I	A	
1.	Januari	10	20	3	7	11	10,5%
2.	Februari	10	18	1	5	4	5,5%
3.	Maret	10	22	2	3	7	5,4%
4.	April	10	17	-	5	2	4,1%
5.	Mei	10	15	1	5	4	6,6%
6.	Juni	10	21	2	7	6	7,1%
7.	Juli	10	20	1	8	10	9,5%
8.	Agustus	10	21	-	3	5	3,8%
9.	September	10	22	3	6	2	5%
10.	Oktober	10	20	1	5	7	6,5%
11.	November	10	22	-	4	9	5,9%
12.	Desember	10	21	5	8	12	11,9%

Sumber : *Desa Poncoruso, Kecamatan Bawen*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih terdapat perangkat yang tingkat kehadirannya kurang terlihat dari jumlah ketidak hadiran setiap bulannya, tingkat kehadiran perangkat pada bulan januari sebesar 10,5%, pada bulan juli 9,5% dan pada bulan desember tingkat ketidakhadiran mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebesar 11,9% ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dari perangkat

masih kurang, selain itu masih terdapat beberapa perangkat desa yang tingkat kedisiplinannya kurang disebabkan tidak patuhnya perangkat terhadap sop yang ada, karena masih di dapati perangkat desa yang waktu keberangkatan tidak sesuai jam kerja pada umumnya, jam kerja kantor mulai dari 08:00 – 15:00 , tetapi masih sering didapati perangkat yang datang lebih dari jam 08:00 selain itu ada juga perangkat yang sebelum jam pulang kerja sudah meninggalkan kantor duluan, kurangnya kesadaran dari perangkat desa bahwa disiplin kerja merupakan hal yang penting, menurunnya tingkat kedisiplinan kerja dapat menjadi permasalahan bagi para perangkat desa karena mengganggu kinerja dari perangkat desa itu sendiri.

Sebagai instansi di bawah pengelolaan kecamatan Bawen, subyek yang dipilih oleh peneliti adalah perangkat desa yang berada di kecamatan bawen, oleh sebab itu agar dapat professional dalam penyelenggaraan pemerintaah tentu di butuhkan perangkat desa yang selalu dapat memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali dan bermaksud untuk meluaskan obyek penelitian sebelumnya, peneliti juga menambahkan 1 variabel bebas yaitu masa kerja. Variabel ini ditambah karena menurut hasil penelitian Guspul dan Solehatatun (2017) yang berjudul Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masa kerja terhadap kinerja. Maka dari itu, peneliti menggunakan variabel masa kerja untuk mempertahankan pengaruh terhadap kinerja. Variabel ini diambil karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada perangkat Desa di Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Alasan peneliti memilih perangkat Desa di Kecamatan



Bawen Kabupaten Semarang sebagai obyek penelitian karena masih terdapat keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan di Kantor Desa. Perilaku perangkat desa yang kurang sigap dalam melayani kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat masih merasakan ketidakpuasan terhadap pelayanan yang ada di Kantor Desa. maka dari itu berdasarkan identifikasi masalah peneliti berniat mengambil judul “ Analisa pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen ”

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari uraian diatas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Bawen ?
4. Apakah Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen ?

#### C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masa kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

#### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat seara teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja perangkat desa bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.
  - b. Memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.
  - c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja perangkat desa serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Pihak Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai Perangkat Desa.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor masa kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

c. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi Desa-desa di Kecamatan Bawen dalam pengambilan keputusan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

#### E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti yang digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini (Febri,2019). Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012).

### 2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan (Handoko 2007).

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi 2018).

### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta Sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2011).

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika disusun agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis, berikut sistematika penulisan dalam penulisan ini :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini di uraikan tentang kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perangkat desa, deskripsi data responden, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta kendala dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada periode tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (*internal*) dapat berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarir, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggungjawab pekerjaan serta pendidikan yang telah diterimanya. Sedangkan

faktor dari luar (eksternal) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

##### **1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. dengan demikian rancangan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapatkan pekerjaan yang sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya



untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi Perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Mungkin kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu Perusahaan. Kebutuhan anggota untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi di sekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela Perusahaan dimana tempatnya bekerja. karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus menjadi lebih baik pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan dalam bekerja. dengan mematuhi kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini

dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) indikator kinerja sebagai berikut :

#### 1. Hasil Kerja yang dihasilkan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kehadiran

Mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

#### 3. Peraturan Perusahaan

Tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya dan pembagian lain-lain.

#### 4. Komunikasi

Memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

## **2. Masa Kerja**

### **a. Pengertian Masa Kerja**

Masa kerja yaitu lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada suatu instansi atau organisasi tertentu dan

menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Menurut Handoko (2007) Masa Kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya diperusahaan.

Masa kerja juga dapat dikatakan sebagai loyalitas pegawai terhadap suatu instansi atau organisasi. Rentang masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang dapat membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seorang pegawai selama menjadi bagian dari suatu instansi atau organisasi. Menurut Rudiansyah (2014) Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu suatu instansi atau organisasi untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak.

Menurut Aldy Hardikriyawan (2015) Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah Perusahaan atau instansi. Dalam kaitannya dengan pegawai, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada instansi atau Perusahaan. Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang

berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. Masa kerja seseorang memungkinkan minimnya terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan sehingga tidak mengganggu dalam proses produksinya sehingga Perusahaan tetap memenuhi target perusahaan, orang dengan pengalamannya secara sadar atau tidak sadar memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan akan dapat meningkatkan prestasi karyawan tersebut.

**b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja**

Menurut Demerouti dalam Puspita (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja adalah :

1. Tuntutan Kerja (*Job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

## 2. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Keterkaitan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu : otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

## 3. Sumber Daya Pribadi

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya di hubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas dan tuntutan dalam berbagai konteks. *Organization-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota instansi bahwa mereka dapat

memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu instansi. Optimis (*optimise*) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

#### 4. Kepribadian (*personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat dikarakteristik dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

### c. Indikator Masa Kerja

Menurut Handoko (2007) indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya :

#### 1. Tingkat Kepuasan Kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang dihadapi.

#### 2. Stress Lingkungan Kerja

suatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidak seimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

### 3. Pengembangan karir

Suatu urutan posisi/jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/jabatan bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

### 4. Kompensasi Hasil Kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja.

## **3. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau wilayah karyawan melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting Ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi



dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), dan penerangan yang memadai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan Kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang

mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang dapat diperoleh.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Swanto dan Priansa (2011) dalam Prabowo (2018) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :

###### **a. Rencana Ruang Kerja**

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

###### **b. Rancangan Pekerjaan**

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi Kesehatan hasil kerja karyawan.

###### **c. Kondisi Lingkungan Kerja**

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat

mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

d. Tingkat *Visual Privacy dan Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “kelulusan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Psikis

Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis tersebut adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti

ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengisi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu :

#### **1. Tata Warna**

Warna cat dalam ruangan sangat mempengaruhi psikologi karyawan saat bekerja. maka dari itu harus memilih warna yang sesuai agar suasana dalam proses bekerja nyaman.

#### **2. Lampu Penerangan Tempat Kerja**

Lampu di ruang kerja sebaiknya tidak terlalu gelap maupun terlalu terang. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tentunya.

#### **3. Jendela Tempat Kerja**

Ventilasi yang cukup untuk ruag kerja diperlukan agar Cahaya bisa masuk dan pergantian udara bisa lancar.

#### **4. Dekorasi**

Tempat kerja yang memiliki dekorasi / tata ruang yang rapi akan memberikan rasa nyaman saat bekerja.

#### **5. Suhu Udara**

Di dalam ruang kerja suhu harus selalu diatur agar tidak terlalu lembab maupun terlalu panas.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturab perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2018) Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai baik atasan atau bawahan akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018) berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya :

##### **1. Frekuensi Kehadiran**

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.

##### **2. Tingkat Kewaspadaan**

Pegawai yang melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan pekerjaan

Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana dan saling menghargai antar sesama pegawai.

**c. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2011) yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.



### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

### 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk Tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Varibel	Hasil Penelitian
1	Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara	Budaya kerja (X1) Promosi Jabatan (X2) Kinerja (Y)	1. Variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Variabel budaya kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Syahida, Nur, and Nanik Suryani. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja (Y)	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

3	Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Masa kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kemampuan kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>4. Variabel masa kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>
4	Aliftiana, E., & Rohim, R. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember	Pendidikan (X1) Masa kerja (X2) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel Pendidikan dan masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>

5	Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona.	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>4. Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>
6	Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau	Beban kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Variabel beban kerja dan kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan kinerja</li> </ol>

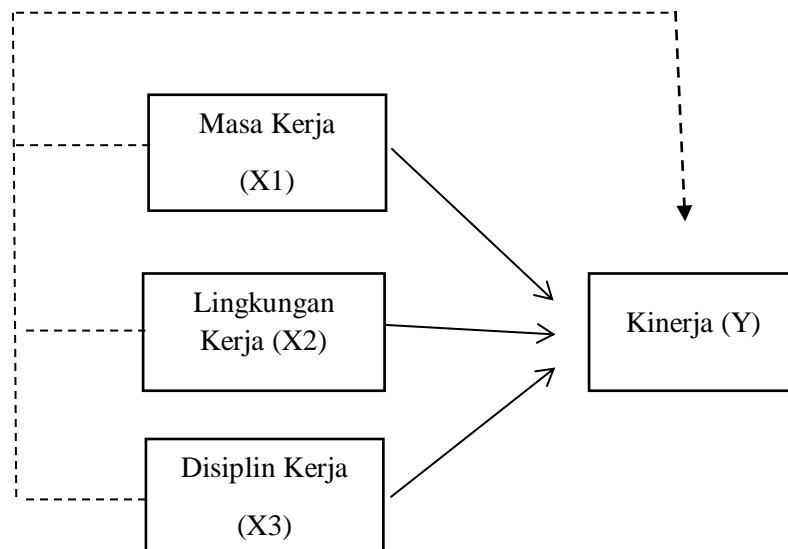
7	Istifa, Y. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan teknisi outsourcing (studi pada PT. Telkom Akses Jombang)	Disiplin kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>
8	Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	fasilitas kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>
9	Guspul, A., & Solehatun, S. (2017). Tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kaliwiro wonosobo	Pendidikan (X1) Masa Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ol>

			4. Variabel Pendidikan, masa kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
--	--	--	--

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pikir**

Keterangan gambar :

- > : secara parsial
- - - - -> : secara simultan

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen.

Ho<sub>4</sub> : Tidak ada pengaruh antara variabel masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja Perangkat Desa di kecamatan Bawen (Y).

Ha<sub>4</sub> : Ada pengaruh antara variabel masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bawen (Y).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang masa kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bawen. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di 7 desa yang ada di Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang.

#### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah perangkat desa di Kecamatan Bawen yang berjumlah 95.

## **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering juga disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2015) sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dari penjelasan diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Bawen yang berjumlah 95 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan observasi. Kuesioner dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yaitu para Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Bawen mengenai Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa. Dalam penelitian ini menggunakan data menurut sumber pengambilan data dan data menurut sifat yang pengambilan data. Penelitian ini menggunakan sumber data primer karena data tersebut dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif karena data menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

#### D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

##### 1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Berdasarkan telaah Pustaka dan perumusan hipotesis maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah.

##### a. Variabel Terikat ( *Dependent Variabel* )

Variabel Terikat atau Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

##### b. Variabel Bebas ( *Independen* )

Variabel Bebas atau independent merupakan variabel yang mempengaruhi berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Masa Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3)

## 2. Indikator Penelitian

**Tabel 3 1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Masa Kerja (X1)	1. Tingkat Kepuasan Kerja 2. Stress Lingkungan Kerja 3. Pengembangan karir 4. Kompensasi Hasil Kerja Handoko, (2007)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	1. Tata Warna 2. Lampu Penerangan tempat kerja 3. Jendela tempat kerja 4. Dekorasi 5. Suhu Udara Afandi, (2018:70)	<i>Likert</i>
Kedisiplinan Kerja (X3)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Rivai, (2011)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	1. Hasil Kerja yang dihasilkan 2. Kehadiran 3. Peraturan Perusahaan 4. Komunikasi Hasibuan, (2012:105)	<i>Likert</i>

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)*

### E. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi adalah Teknik yang digunakan untuk memperoleh gambaran atau fenomena yang terjadi dengan melakukan pengamatan dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan pada penelitian ini observasi dilakukan di bebara kantor desa terhadap Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Bawen. Teknik ini dilakukan supaya data yang diperoleh harus

sesuai keakuratan, kebenaran dan ketelitian yang terarah dan tepat sasaran. observasi dalam karya ilmiah sangatlah penting karena membantu pengolahan penelitian.

## **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan angket.

Alat ukur atau instrument yang dipakai adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam Sugiyono (2017). Pada tabel 3.1 adalah hasil dari kuesioner yang dikur dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

No	Keterangan		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

*Sumber : Data primer yang di olah (2023)*

**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS Versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi produk momen menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Masa Kerja (X1)	X1.1	0,953	0,632	,000	Valid
	X1.2	0,701	0,632	,024	Valid
	X1.3	0,981	0,632	,000	Valid
	X1.4	0,890	0,632	,001	Valid
	X1.5	0,701	0,632	,024	Valid
	X1.6	0,760	0,632	,011	Valid
	X1.7	0,807	0,632	,005	Valid
	X1.8	0,833	0,632	,003	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,879	0,632	,001	Valid
	X2.2	0,792	0,632	,006	Valid
	X2.3	0,749	0,632	,013	Valid
	X2.4	0,850	0,632	,002	Valid
	X2.5	0,824	0,632	,003	Valid
	X2.6	0,912	0,632	,000	Valid
	X2.7	0,749	0,632	,013	Valid
	X2.8	0,815	0,632	,004	Valid
Kedisiplinan Kerja (X3)	X3.1	0,811	0,632	,004	Valid
	X3.2	0,824	0,632	,003	Valid
	X3.3	0,927	0,632	,000	Valid
	X3.4	0,853	0,632	,002	Valid
	X3.5	0,729	0,632	,017	Valid
	X3.6	0,849	0,632	,002	Valid
	X3.7	0,721	0,632	,019	Valid
	X3.8	0,813	0,632	,004	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,844	0,632	,002	Valid
	Y.2	0,830	0,632	,003	Valid
	Y.3	0,848	0,632	,002	Valid
	Y.4	0,815	0,632	,004	Valid
	Y.5	0,793	0,632	,006	Valid
	Y.6	0,780	0,632	,008	Valid
	Y.7	0,867	0,632	,001	Valid
	Y.8	0,713	0,632	,021	Valid

*Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 2023*

Berdasarkan tabel 3.3 maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Validitas variabel Masa Kerja (X1) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,701 – 0,981 > 0,632 (nilai  $r_{tabel}$ ) dengan signifikansi 0,000 – 0,024 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan



yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara  $0,749 - 0,912 > 0,632$  (nilai  $r_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,000 - 0,013 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3) Validitas variabel Kedisiplinan Kerja (X3) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara  $0,721 - 0,927 > 0,632$  (nilai  $r_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,000 - 0,019 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

4) Validitas variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara  $0,713 - 0,867 > 0,632$  (nilai  $r_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,001 - 0,021 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu Ghozali,

(2018). Pengujian realibilitas dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel

2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak realibel.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum si}{st}\right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Nilai reliabilitas

$\sum si$  = varians skor tiap item pertanyaan

St = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3 4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
1	Masa Kerja	0,921	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,926	0,70	Reliabel
3	Kedisiplinan Kerja	0,942	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0,935	0,70	Reliabel

*Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 2023*

Berdasarkan tabel 3.4 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Reliabilitas Masa Kerja (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,921 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2) Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,926 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Reliabilitas Kedisiplinan Kerja (X3) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,942 > 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4) Reliabilitas Kinerja (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara 0,935 > 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 (delapan) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2016) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama.

### a. Analisis Korelasi sederhana.

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y). Rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

x = Variabel Masa Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3)

y = Variabel terikat Kinerja (Y)

## b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas Masa Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3)

Y = Variabel terikat Kinerja (Y)

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.5**

### **Interprestasi Korelasi.**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono 2016*

### 3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat Kinerja (Y)

x = Variabel bebas Masa Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali (2018), uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat adalah Kinerja Perangkat Desa (Y)

$a$  = Konstanta yaitu nilai  $Y$  jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3 = 0$

$b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y$  yang didasarkan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ .

$X_1$  = Variabel Masa Kerja

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel kedisiplinan Kerja

#### **4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu tingkatan antar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen menurut Ghozali (2016).

#### **5. Uji Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji F.

**a. Uji t (Pengujian secara Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu masa kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja perangkat desa. Apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurut Bahri dan Chairatun Nisa (2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha$  5% uji dua arah, 5% atau 0,05.
  - a.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b.  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,025 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS.

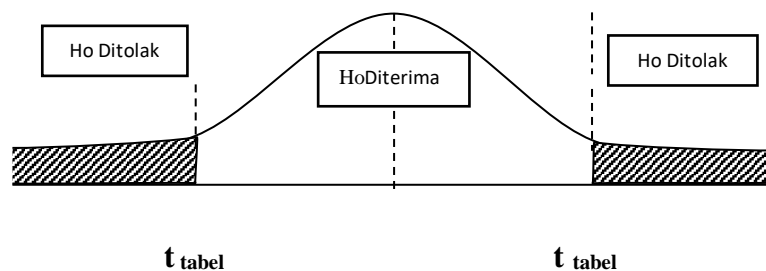


3) Menentukan t tabel dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah number atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

a. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Masa Kerja, Lingkungan kerja dan Kedisiplinan Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).



**Gambar 3.1**

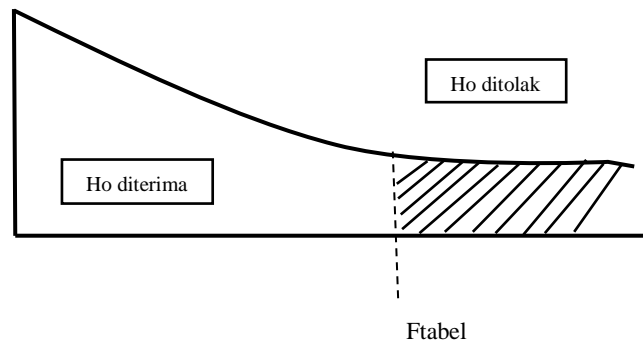
**Uji t Parsial**

## b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
  - a.  $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - b.  $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:
  - a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).
  - b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas

(Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).



**Gambar 3.2**  
**Uji F Simultan**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Umum Perangkat Desa di Kecamatan Bawen**

Perangkat desa termasuk dalam bagian dari penyelenggara pemerintahan yang didapati pada desa-desa, serta memiliki tugas dalam hal membantu seorang kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai kepala desa Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Kepala desa merupakan pemerintah desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa dan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat yang dekat dengan masyarakat serta sebagai pemimpin masyarakat. Perangkat desa menurut Pemandagri No. 83 Tahun 2015 adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Perangkat desa ialah bagian dari pemerintahan yang bertanggung jawab dalam hal pelayanan kepada masyarakat dimana tempat dia bertugas, sebagai perangkat desa juga ikut andil dalam membantu tugas yang dijalankan oleh seorang kepala desa dalam hal memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat setempat, maka dari itu seluruh perangkat desa juga diwajibkan mempunyai komitmen, keahlian, keterampilan, perasaan serta perhatian yang tulus, juga memerlukan sebuah rasa peduli yang tinggi oleh

seorang perangkat desa dalam hal melaksanakan tugas pelayanan masyarakat. Perangkat desa mempunyai sebuah tujuan yakni agar masyarakat yang dilayani mendapatkan rasa nyaman dan puas dalam hal pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa tersebut sehingga masyarakat dapat memperoleh solusi terhadap segala permasalahan yang terdapat di desa tersebut.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah perangkat desa yang ada di Kecamatan Bawen yang berjumlah 95 orang. Dari responden tersebut didapatkan data yang bersumber dari penyebaran kuesioner sebanyak 95. Kuesioner tersebut berkaitan tentang masa kerja dari perangkat desa, lingkungan kerja yang ada pada kantor desa, kedisiplinan kerja pada setiap perangkat desa dan kinerja yang ada di dalamnya. Berikut adalah identifikasi identitas setiap individu :

a. Usia Responden

Usia merupakan salah satu hal penting yang menjadi Batasan seseorang dikatakan cukup untuk melakukan sebuah pekerjaan. Berikut adalah daftar tabel usia perangkat desa di Kecamatan Bawen.

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	10	9,5
31-40	33	31,35
41-50	40	38
51-60	12	11,4
Jumlah	95	100

*Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 usia responden perangkat desa di kecamatan bawen didominasi oleh usia 40-50 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah identifikasi jenis kelamin responden perangkat desa di Kecamatan Bawen yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	70	66,5
Wanita	25	33,5
Jumlah	95	100

Sumber : Data Primer yang di olah penelliti 2023

Berdasarkan tabel 4.2 jumlah perangkat desa di kecamatan bawen dengan jenis kelamin pria lebih mendominasi dari pada jenis kelamin wanita. Hal tersebut terbukti dalam total perangkat desa pria 70 orang sedangkan wanita hanya 25 orang.

c. Pendidikan Responden

Berikut merupakan identifikasi tingkat Pendidikan responden perangkat desa di Kecamatan Bawen yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4 3**  
**Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	-	0
SMP	3	2,85
SMA	75	71,25
D3	7	6,65
S1	10	9,5
Jumlah	95	100

Sumber : Data Primer yang olah oleh peneliti 2023

## 2. Analisis Data

### a. Uji Korelasi

#### 1) Analisis Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan Masa Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3) secara parsial dengan Kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Berikut adalah hasil analisis korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

**Tabel 4.4**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Masa Kerja	Lingkungan Kerja	Kedisiplinan Kerja	Kinerja
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.529**	.259*	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	95	95	95	95
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.529**	1	.434**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.259*	.434**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000
	N	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.627**	.572**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas adalah hasil analisis kolerasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel masa kerja (X1) terhadap kinerja perangkat (Y) dengan nilai kolerasi 0,627 yang berarti kuat dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolerasi antara masa kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan bawen.

b) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perangkat (Y) dengan nilai kolerasi 0,572 yang berarti sedang dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,40-0,599 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan bawen.

c) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja perangkat (Y) dengan nilai kolerasi 0,551 yang berarti sedang dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,40-0,599 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolerasi antara kedisiplinan kerja (X3) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan bawen.



## 2) Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis kolerasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kedisiplinan kerja (X3) secara simultan dengan kinerja perangkat desa di kecamatan bawen. Berikut adalah hasil analisis kolerasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 4.5**

### Uji Korelasi Berganda

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.563	2.56258

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lngkungan Kerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji kolerasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,759 yang kuat dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dilihat dari tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kedisiplinan kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja (Y) pada perangkat desa di kecamatan bawen.

## b. Uji Regresi

### 1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel *dependent* dan variabel *independen* secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada :

- a) Variabel Masa Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Regresi Sederhana  
Masa Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.297	2.161		7.542	.000
Masa Kerja	.531	.068	.627	7.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Model persamaan regresi variabel masa kerja terhadap variabel kinerja perangkat desa dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,297 + 0,531 (X1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,531 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa

ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika fasilitas kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 0,531.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y).

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Regresi Sederhana  
Lingkungan Kerja terhadap kinerja perangkat desa  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.730	2.282		7.770	.000
Lingkungan Kerja	.475	.071	.572	6.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Model persamaan regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,730 + 0,475 (X2) + e$$

Berdasarkan pada tabel diatas 4.7 model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,475 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa (Y). Jadi jika Lingkungan Kerja (X2)

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 0,475.

c) Pengaruh kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja perangkat desa**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d		
			Beta		
(Constant)	14.382	2.929		4.911	.000
Kedisiplinan Kerja	.572	.090	.551	6.366	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Model persamaan regresi variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,382 + 0,572 (X3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,572 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y). Jadi jika kedisiplinan kerja (X3)

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 0,572.

## 2) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel masa kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kedisiplinan kerja (X3) secara simultan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.406	2.649		1.663	.100
Masa Kerja	.369	.068	.436	5.425	.000
Lingkungan Kerja	.154	.072	.186	2.158	.034
Kedisiplinan Kerja	.371	.079	.357	4.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 4,406 + 0,369 (X1) + 0,154 (X2) + 0,371 (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- a) Nilai konstanta variabel kinerja perangkat desa sebesar 4,406 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) sama dengan 0 (nol) maka kinerja perangkat desa mengalami penambahan sebesar 4,406.
- b) Nilai koefisien regresi variabel masa kerja sebesar 0,369 menunjukkan hubungan positif antara variabel masa kerja terhadap kinerja perangkat desa, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel masa kerja naik satu satuan maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sebesar 0,369.
- c) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,154 menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sebesar 0,154.
- d) Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,371 menunjukkan hubungan positif antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kedisiplinan kerja naik satu satuan maka kinerja perangkat desa akan mengalami kenaikan sebesar 0,371.

**c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas yaitu masa kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja

(X2) dan kedisiplinan kerja (X3) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu kinerja perangkat desa (Y). Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R<sup>2</sup>). Berikut adalah hasil analisa uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.563	2.56258

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lngkungan Kerja  
*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,563. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja perangkat sebesar 56,3% . Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**d. Uji Hipotesis**

**1) Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil

pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n-k-1$  atau  $95-3-1=91$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 . Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji t (Parsial)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.406	2.649		1.663	.100
	Masa Kerja	.369	.068	.436	5.425	.000
	Lngkungan Kerja	.154	.072	.186	2.158	.034
	Kedisiplinan Kerja	.371	.079	.357	4.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)*

a) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah masa kerja terhadap kinerja perangkat desa.

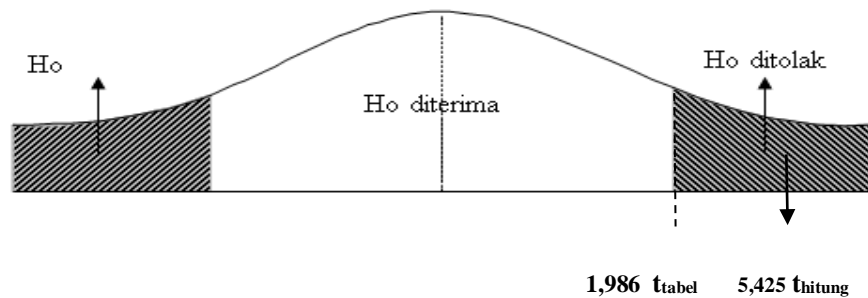
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Ha: Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel masa kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,425 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,986 ( $5,425 > 1,986$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,025 ( $0,00 < 0,025$ ) yang berarti variabel masa kerja



(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel masa kerja (X1) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y) sebagai berikut :



**Gambar 4.1**

**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

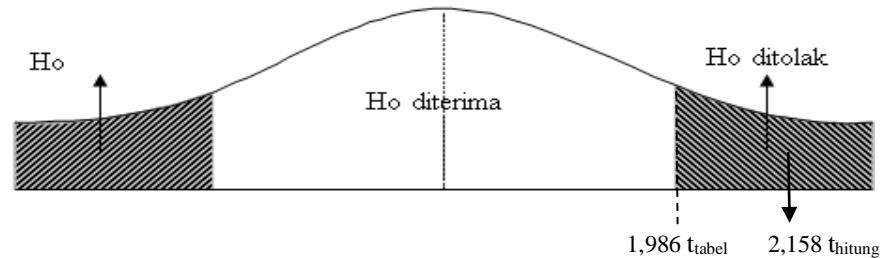
b) Pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

$H_a$ : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,158 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.986 (  $2,158 > 1,986$  ) dan memiliki nilai signifikan 0,034 lebih besar dari 0,025 (  $0,034 < 0,025$  ) yang berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini

adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y) sebagai berikut :



**Gambar 4 2**

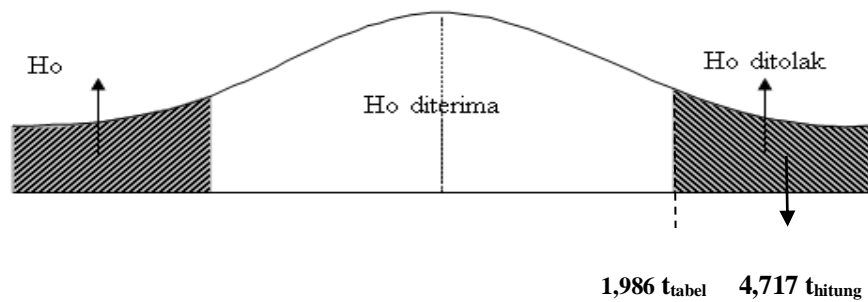
### **Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

c) Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini adalah kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa.

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

$H_a$ : Terdapat pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,986 ( $4,717 > 1,986$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,025 ( $0,000 < 0,025$ ) yang berarti variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y) sebagai berikut :



**Gambar 4.3**

**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

**2) Uji F (Simultan)**

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji F adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $95 - 3 - 1 = 91$  sehingga diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Berikut adalah hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

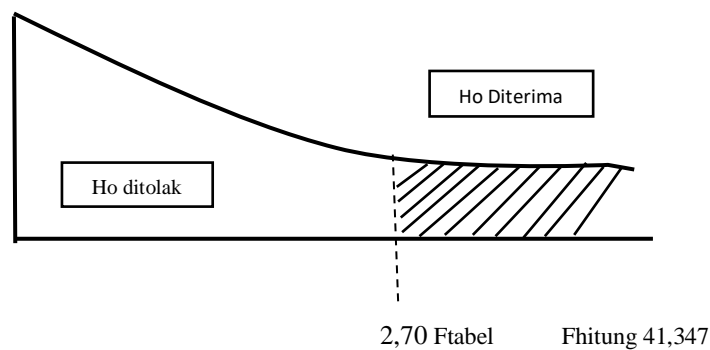
**Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.565	3	271.522	41.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	597.582	91	6.567		
	Total	1412.147	94			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lingkungan Kerja

*Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  41,347 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,70 ( $41,347 > 2,70$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen Jadi hipotesis ( $H_0$ ) dalam penelitian ini ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan.



**Gambar 4 4**  
**Uji F Simultan**

## B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu aplikasi SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan (Handoko 2007). Jadi dari hasil pengujian variabel masa kerja (X1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,627. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel masa kerja (X1) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (tabel 3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,531 yang berarti jika masa kerja (X1) meningkat maka kinerja perangkat desa juga meningkat sebesar 0,531. masa kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,425 > t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,025$  yang memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara masa kerja (X1) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aliftiana dan Rohim

(2021) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi 2018). Jadi dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perangkat desa (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,572. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang sedang antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (tabel 3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,40 - 0,599. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,475 yang berarti jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat maka kinerja perangkat desa juga meningkat sebesar 0,475. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,158 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,034 < 0,025 yang memiliki arti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta Sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2011). Jadi dari hasil pengujian variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,551 . Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang sedang antara variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,40 - 0,599. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,572 yang berarti jika kedisiplinan kerja (X3) meningkat maka kinerja perangkat desa juga meningkat sebesar 0,572. Variabel kedisiplinan kerja(X3) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,717 > t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istifa (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian mengenai masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan dan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,347 lebih

besar dari pada  $F_{tabel}$  2,70 ( $41,347 > 2,70$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,563. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja perangkat desaa sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel masa kerja pada perangkat desa yang ada di Kecamatan Bawen, memiliki permasalahan seperti kurangnya kepuasan kerja bagi perangkat yang memiliki masa kerja tinggi, karena kurangnya apresiasi terhadap perangkat desa, kurangnya pengembangan karir terhadap perangkat akibat kurang optimalnya kepala desa dalam memberikan pengarahan secara kontinyu serta pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan prestasi kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut variabel masa kerja mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen. Dapat dilihat hubungan variabel masa kerja dan variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,627 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,531 dengan nilai  $t_{hitung}$  5,425 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,986 dan memiliki nilai signifikan

0,00 < 0,025 yang berarti masa kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

2. Variabel lingkungan kerja yang ada pada perangkat desa di Kecamatan Bawen, memiliki permasalahan seperti ruang kerja perangkat yang kurang nyaman, akibat sempitnya ruangan dan penataan ruangan yang kurang optimal, selain itu kurang optimalnya sirkulasi udara yang ada di ruangan kerja perangkat. Berdasarkan permasalahan tersebut variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen. Dapat dilihat hubungan variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 yang dapat diartikan dalam kategori sedang. Serta lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,475 dengan nilai  $t_{hitung}$  2,158 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,986 dan memiliki nilai signifikan  $0,034 < 0,025$  yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.
3. Variabel kedisiplinan kerja yang ada pada perangkat desa di Kecamatan Bawen, memiliki permasalahan seperti masih adanya perangkat yang tidak disiplin yaitu perangkat berangkat tidak tepat waktu, lalu belum waktunya pulang tapi perangkat sudah meninggalkan kantor. Berdasarkan permasalahan tersebut variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Bawen. Dapat

dilihat hubungan variabel kedisiplinan kerja dengan variabel kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,551 yang dapat diartikan dalam kategori sedang. Serta kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,572 dengan nilai  $t_{hitung}$  4,717 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,986 dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,025$  yang berarti kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen.

4. Variabel masa kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. Hal ini di bukti kan dengan nilai  $F_{hitung}$  41,347 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,70 ( $41,347 > 2,70$ ) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti indikator yang dapat mempengaruhi kinerja , masa kerja. lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada lokasi yang berbeda

dengan menambahkan variable-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian, masa kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. sehingga perangkat perlu adanya mendapatkan peningkatan keterampilan dan kemampuan melalui pemberian pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja perangkat, selain itu perlunya apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja yang mereka selama bekerja.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian, kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bawen. sebaiknya kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan hal itu dapat dilakukan dengan memberikan sanksi yang tepat sesuai dengan kesalahan yang dilakukan perangkat. Hal tersebut bermaksud supaya perangkat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliftiana, E., & Rohim, R. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember*. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 50-61
- Assaly, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Kencana Medan, 1*, 101-107.
- Baso, Irfalasari. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fitria, Y., WIHARA, D. S., & DJOKO S, E. D. Y. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri*. Doctoral dissertation. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnul, A., & Solehatun, S. (2017). *Tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kaliwiro wonosobo*. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(1), 74-89.
- Hanifah, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Somagede Kabupaten Banyumas*. Doctoral Dissertation. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Istifa, Y. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Outsourcing (Studi Pada Pt. Telkom Akses Jombang)*. Doctoral dissertation. Jombang: STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jemba: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 75-84.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kurniawan, Beny. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah*

- Sakit Umum Daerah (Rsud) Banyumas*. Diss. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Lantara, I. W. A. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Manggala, N. T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Kroya*. Doctoral Dissertation, Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau*. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan*. *Emas*, 3(9), 126-137.
- Ramadhan, B. D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Kec Pulogadung Jakarta Timur)*. Doctoral dissertation. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Setianingsih, N. (2021). *Pengaruh Motivasi, K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Instalasi Farmasi Rsud Dr. Harjono S. Ponorogo*. Doctoral dissertation. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supriyatna, Yudha.(2020) "*Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo.*" *Jurnal Manajemen* 10.1: 47-60.
- Syahida, Nur, and Nanik Suryani. (2018). "*Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa*". *Economic Education Analysis Journal* 7.2 : 610-623.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batapm.* *Jurnal As-Said*, 1(2), 97-107.
- Zebua, Y. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara.* *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109-124.

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

Kepada

Yth. Perangkat Desa

Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Muchamad Hasyim

NPM. 19510002



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MASA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BAWEN

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i

- ❖ STS = Sangat Tidak Setuju , Nilai Skor 1
- ❖ TS = Tidak setuju , Nilai Skor 2
- ❖ KS = Kurang Setuju , Nilai Skor 3
- ❖ S = Setuju , Nilai Skor 4
- ❖ SS = Sangat Setuju , Nilai Skor 5

#### B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
5. Pendidikan Terakhir : a. SD e. D3 / Sederajat  
b. SMP/ Sederajat f. S1  
c. SMA/ Sederajat g. Tidak Sekolah
6. Masa Kerja : a. < 1 Tahun  
b. > 1 tahun – 3 tahun  
c. > 3 Tahun – 6 tahun  
d. > 6 Tahun – 10 Tahun  
e. < 10 Tahun

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Kinerja Perangkat

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap hari saya bisa menyelesaikan pekerja sesuai yang ditentukan					
2	Hasil kerja saya sesuai standar kerja yang telah ditentukan					
3	Saya selalu hadir tiap hari kerja					
4	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
5	kinerja saya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
6	peraturan kerja di pemerintahan desa mempengaruhi kinerja saya					
7	dengan adanya komunikasi yang baik saya dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja					
8	komunikasi yang baik antar perangkat dapat mempermudah kinerja saya					

### 2. Masa Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Bagi saya tingkat masa kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja saya, semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan bertambah rasa tanggung jawab yang lebih pada pekerjaan saya					
2	Semakin tinggi tingkat masa kerja saya semakin tinggi apresiasi yang saya dapat terhadap kepuasan kerja					
3	Semakin tinggi pangkat, saya akan semakin puas dalam pekerjaan					
4	Semakin tinggi tingkat masa kerja semakin tinggi juga tekanan pada pekerjaan saya					
5	Samakin lama masa kerja saya, semakin bertambah pula pendapatan dari pekerjaan saya					
6	Masa kerja menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan pengembangan karir					
7	semakin tinggi tingkat usia kerja kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan					
8	kompensasi yang diberikan kepada saya sesuai dengan lamanya masa kerja					

### 3. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	tata warna ruangan tempat saya bekerja nyaman					
2	cat tembok di ruangan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai kebutuhan					
4	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat atau tidak menyilaukan mata					
5	peletakan jendela tempat kerja membuat sirkulasi udara jadi nyaman					
6	penataan ruang kerja saya sudah nyaman					
7	penataan ruang kerja memudahkan saya dalam bekerja					
8	fasilitas pendingin di ruangan saya sudah memadai					

### 4. Kedisiplinan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
3	Saya selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan					
4	saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja					
6	Saya selalu mengikuti standar kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya sudah bertanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan					
8	Saya sudah bekerja sesuai norma dan aturan yang berlaku					

## LAMPIRAN 4

### DATA 10 RESPONDEN UJI COBA

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	Nani Herleni	43	Wanita	S1
2	Sugianto	49	Pria	SMA
3	Ernawati	45	Wanita	SMA
4	Siti Munawaroh	37	Wanita	SMA
5	Didik Sugiarto	20	Pria	SMA
6	Alif Mubarok	30	Pria	S1
7	Agus Sunaryo	24	Pria	SMA
8	Sulastri	43	Wanita	SMP
9	Lukiman Alias Luqman	47	Pria	SMP
10	Muhamad Arifin	25	Pria	S1

**TABULASI DATA**  
**HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN**

No Responden	MASA KERJA (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	34
2	4	3	4	4	4	5	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	5	4	3	4	4	32
5	3	2	2	3	3	2	2	3	20
6	3	3	2	2	4	2	3	2	21
7	3	3	3	3	3	4	3	3	25
8	4	3	4	4	4	5	4	4	32
9	4	3	4	4	4	5	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31

No Responden	LINGKUNGAN KERJA (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	5	4	4	4	4	5	34
2	4	4	4	4	3	5	4	5	33
3	4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	5	4	4	5	4	5	5	5	37
5	4	4	4	4	2	3	4	4	29
6	3	3	3	3	2	2	3	3	22
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	4	5	4	5	4	4	5	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	4	5	4	5	38

No Responden	KEDISIPLINAN KERJA (X3)								Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	2	3	2	3	3	2	3	3	21
2	4	5	5	4	5	5	4	4	36
3	4	4	4	4	5	4	4	4	35
4	4	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	3	3	4	4	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	38
7	5	4	4	4	4	3	3	4	32
8	5	4	4	4	5	4	4	4	34
9	5	5	5	4	5	5	5	5	36
10	5	5	4	4	5	5	5	4	35

No Responden	KINERJA (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	2	3	3	3	2	2	2	3	20
2	5	5	5	5	4	4	5	5	36
3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
4	5	5	5	5	4	5	5	4	37
5	4	4	4	4	5	4	3	4	32
6	4	4	4	5	5	5	4	4	35
7	5	4	4	4	4	3	5	4	34
8	4	4	4	4	4	3	4	3	31
9	5	5	5	4	5	4	5	5	36
10	4	4	5	5	5	4	4	4	35

**HASIL UJI VALIDITAS**

**1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Masa Kerja (X1)**

		Correlations								Xtotal_
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.648*	.947**	.851**	.689*	.689*	.724*	.813**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.043	.000	.002	.028	.028	.018	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.648*	1	.678*	.645*	.667*	.232	.659*	.349	.701*
	Sig. (2-tailed)	.043		.031	.044	.035	.519	.038	.323	.024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.947**	.678*	1	.854**	.576	.806**	.748*	.832**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031		.002	.082	.005	.013	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.851**	.645*	.854**	1	.596	.490	.657*	.855**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	.002		.069	.151	.039	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.689*	.667*	.576	.596	1	.310	.672*	.415	.701*
	Sig. (2-tailed)	.028	.035	.082	.069		.383	.033	.233	.024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.689*	.232	.806**	.490	.310	1	.532	.692*	.760*
	Sig. (2-tailed)	.028	.519	.005	.151	.383		.114	.027	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.724*	.659*	.748*	.657*	.672*	.532	1	.449	.807**
	Sig. (2-tailed)	.018	.038	.013	.039	.033	.114		.193	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X1.8	Pearson Correlation	.813**	.349	.832**	.855**	.415	.692*	.449	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.004	.323	.003	.002	.233	.027	.193		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Xtotal_X1	Pearson Correlation	.953**	.701*	.981**	.890**	.701*	.760*	.807**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.001	.024	.011	.005	.003	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Validitas 10 Responden Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations								Xtotal_X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.655*	.655*	.728*	.576	.830**	.655*	.728*	.879**
	Sig. (2-tailed)		.040	.040	.017	.082	.003	.040	.017	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.655*	1	.655*	.728*	.576	.623	.655*	.448	.792**
	Sig. (2-tailed)	.040		.040	.017	.082	.054	.040	.194	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.655*	.655*	1	.448	.576	.623	.310	.728*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.040	.040		.194	.082	.054	.383	.017	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.728*	.728*	.448	1	.748*	.674*	.728*	.545	.850**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.194		.013	.033	.017	.103	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.576	.576	.576	.748*	1	.693*	.576	.561	.824**
	Sig. (2-tailed)	.082	.082	.082	.013		.026	.082	.092	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.830**	.623	.623	.674*	.693*	1	.623	.843**	.912**
	Sig. (2-tailed)									
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10



	Sig. (2-tailed)	.003	.054	.054	.033	.026		.054	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.655*	.655*	.310	.728*	.576	.623	1	.448	.749*
	Sig. (2-tailed)	.040	.040	.383	.017	.082	.054		.194	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.728*	.448	.728*	.545	.561	.843**	.448	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.017	.194	.017	.103	.092	.002	.194		.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Xtotal_ X2	Pearson Correlation	.879**	.792**	.749*	.850**	.824**	.912**	.749*	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.013	.002	.003	.000	.013	.004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Kedisiplinan Kerja (X3)

		Correlations								Xtotal_ X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
X3.1	Pearson Correlation	1	.711*	.688*	.745*	.667*	.607	.587	.763*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.021	.028	.013	.035	.063	.074	.010	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.711*	1	.788**	.698*	.742*	.853**	.825**	.783**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.021		.007	.025	.014	.002	.003	.007	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.688*	.788**	1	.769**	.602	.857**	.623	.809**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.028	.007		.009	.065	.002	.054	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.745*	.698*	.769**	1	.559	.643*	.639*	.830**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.013	.025	.009		.093	.045	.047	.003	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X3.5	Pearson Correlation	.667*	.742*	.602	.559	1	.790**	.643*	.604	.729*
	Sig. (2-tailed)	.035	.014	.065	.093		.007	.045	.065	.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.607	.853**	.857**	.643*	.790**	1	.807**	.694*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002	.002	.045	.007		.005	.026	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.587	.825**	.623	.639*	.643*	.807**	1	.769**	.721*
	Sig. (2-tailed)	.074	.003	.054	.047	.045	.005		.009	.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	.763*	.783**	.809**	.830**	.604	.694*	.769**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.010	.007	.005	.003	.065	.026	.009		.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Xtotal_X3	Pearson Correlation	.811**	.824**	.927**	.853**	.729*	.849**	.721*	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.002	.017	.002	.019	.004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Hasil Uji Validitas 10 Responden Kinerja Perangkat Desa (Y)

		Correlations								Xtotal_Y
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.848**	.778**	.613	.584	.624	.888**	.670*	.844**
	Sig. (2-tailed)		.002	.008	.060	.077	.054	.001	.034	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.848**	1	.885**	.625	.497	.667*	.848**	.791**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.053	.144	.035	.002	.006	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.778**	.885**	1	.756*	.609	.677*	.778**	.741*	.848**
	Sig. (2-tailed)									
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.011	.062	.032	.008	.014	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.613	.625	.756*	1	.609	.850**	.613	.494	.815**
	Sig. (2-tailed)	.060	.053	.011		.062	.002	.060	.147	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.584	.497	.609	.609	1	.714*	.462	.544	.793**
	Sig. (2-tailed)	.077	.144	.062	.062		.020	.179	.104	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.624	.667*	.677*	.850**	.714*	1	.506	.527	.780**
	Sig. (2-tailed)	.054	.035	.032	.002	.020		.135	.117	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	.888**	.848**	.778**	.613	.462	.506	1	.670*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.008	.060	.179	.135		.034	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	.670*	.791**	.741*	.494	.544	.527	.670*	1	.713*
	Sig. (2-tailed)	.034	.006	.014	.147	.104	.117	.034		.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Xtotal _Y	Pearson Correlation	.844**	.830**	.848**	.815**	.793**	.780**	.867**	.713*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.004	.006	.008	.001	.021	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**HASIL UJI RELIABILITAS****1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Masa Kerja (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

**2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	8

**3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kedisiplinan Kerja (X3)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	8

**4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

## DATA DIRI 95 RESPONDEN

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Naidawati	33	Wanita	SMA
2	Sarno Edi	43	Pria	SMA
3	Mahfud Ridwan	26	Pria	SMA
4	Khanifudin	35	Pria	SMA
5	Didi Sugiarto	37	Pria	S1
6	Priadi	31	Pria	SMA
7	Slamet	51	Pria	SMA
8	Munfarida	38	Wanita	SMA
9	Joko Susanto	42	Pria	SMA
10	Walyono	32	Pria	SMA
11	Karyono	52	Pria	SMA
12	Yuni Kartika	28	Wanita	S1
13	Siswanto	33	Pria	SMA
14	Lukman Hakim	38	Pria	SMA
15	Sutarmo	54	Pria	SMP
16	Hermiyani	34	Wanita	SMA
17	Romadoni Tri	44	Pria	SMA
18	Mulais	39	Pria	SMA
19	Diana Fitri	24	Wanita	S1
20	Suparjo	52	Pria	SMA
21	Surya Wijaya	42	Pria	SMA
22	Sri Puji	43	Wanita	SMA
23	M Soleh	35	Pria	SMA
24	Siti Sadiyah	45	Wanita	SMA
25	Supardi	51	Pria	SMA
26	Mulyasari	37	Wanita	SMA
27	Desi Wahyu	44	Wanita	SMA
28	Azis Putra	26	Pria	S1
29	Wahyu Adi	43	Pria	SMA
30	Reza Saputra	31	Pria	D3
31	Dwi Sri M	44	Wanita	SMA
32	Asih	46	Wanita	SMA
33	Gusti Rahman	36	Pria	SMA
34	Alamsyah	47	Pria	SMA
35	Bayu Adi	25	Pria	S1
36	Budi Sumarsih	46	Pria	S1
37	Rokhmatun	57	Wanita	SMA

38	Sri Widodo	55	Pria	SMP
39	Haryoko	51	Pria	SMA
40	Ali Yurkamun	59	Pria	SMP
41	Nululis	29	Pria	D3
42	Khoiron	35	Pria	SMA
43	Parwito	52	Pria	SMA
44	Ahmad Zen Nasoka	49	Pria	S1
45	M. Susanto	47	Pria	SMA
46	Puji Santoso	53	Pria	SMA
47	Ratna Fitri A	26	Wanita	SMA
48	Suyoko Ahmad	29	Pria	SMA
49	Mugi	58	Pria	SMP
50	Candra	32	Pria	S1
51	Saliman	59	Pria	SMA
52	Ardiani Dewi L	25	Wanita	S1
53	Kasiyani	40	Pria	SMA
54	Anggita Intan S	27	Wanita	S1
55	Kristina Dwi F	28	Wanita	SMA
56	Wahyu Diah O	28	Pria	D3
57	Harmoko	40	Pria	SMA
58	Fauzia Khasnawati	29	Wanita	S1
59	Brigita Inggit N	28	Wanita	S1
60	Sunarni	56	Wanita	SMA
61	Supriyono	43	Pria	SMA
62	Artiyo	58	Pria	SMA
63	Nur Maanif	47	Pria	SMP
64	Mustakin	42	Pria	SMA
65	Subandi	61	Pria	SD
66	Sukirno	41	Pria	S1
67	Gilang Faturohman	24	Pria	S1
68	Hamzah	53	Pria	SMA
69	Maulana Ihsan	38	Pria	SMA
70	Nurhadi	45	Pria	SMA
71	Ramdani	33	Pria	D3
72	Sanusi	32	Pria	SMA
73	Romadoni	44	Pria	SMA
74	Aslih Kustini	43	Wanita	D3
75	Malik	44	Pria	S1
76	Muhamad irfai	29	Pria	S1
77	Titik Lestari	41	Wanita	SMA

78	Ahmad Baidowi	42	Pria	SMA
79	Agus Lestari	41	Pria	SMA
80	Firman hidyat	42	Pria	SMA
81	Purwadi	46	Pria	SMA
82	Andri Budi	38	Pria	SMA
83	Sunarto	54	Pria	SMP
84	Solikin	44	Pria	SMA
85	Mugi Lestari	48	Wanita	SMA
86	Asep Setiawan	43	Pria	SMA
87	Muhamad Zaenuri	44	Pria	SMA
88	Fitri Inayah	42	Wanita	SMA
89	Eko Subekti	41	Pria	SMA
90	Wisnu Hendriawan	27	Pria	S1
91	Ahmad Nur Latif	32	Pria	SMA
92	Nuryanti	46	Wanita	SMA
93	Eka Agustina	47	Wanita	SMA
94	Arif Setiawan	37	Pria	SMA
95	Rokhimin	41	Pria	SMA

**LAMPIRAN 9**

**TABULASI DATA UJI 95 RESPONDEN**

No Responden	MASA KERJA (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	3	4	4	5	4	3	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	3	3	3	3	3	3	3	4	25
5	5	4	4	4	4	4	4	3	32
6	4	5	5	5	5	5	3	4	36
7	4	3	3	4	4	4	4	4	30
8	5	5	4	4	4	5	5	3	35
9	4	4	5	4	5	5	3	4	34
10	5	5	5	3	4	5	4	5	36
11	5	3	4	3	3	4	4	5	31
12	4	4	4	3	4	4	4	3	30
13	4	5	4	5	4	4	3	5	34
14	4	5	5	5	5	4	5	5	38
15	3	3	4	2	3	4	3	4	26
16	4	4	4	3	4	4	5	4	32
17	4	4	4	3	4	4	4	3	30
18	3	3	3	3	3	3	5	4	27
19	4	4	5	5	4	4	4	3	33
20	4	5	4	4	4	4	5	4	34
21	5	5	5	4	4	5	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	3	31
23	4	5	4	4	4	4	5	4	34
24	5	5	4	5	4	5	3	5	36
25	5	5	4	5	5	5	4	5	38
26	4	4	5	4	4	5	4	5	35
27	5	5	3	4	4	4	3	4	32
28	4	3	5	3	4	4	3	5	31
29	4	4	4	4	4	4	3	4	31
30	4	4	5	5	3	4	3	3	31
31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	3	4	4	3	3	3	3	4	27
34	4	4	4	4	3	4	4	3	30
35	3	3	3	4	3	3	3	3	25
36	3	3	4	3	3	4	4	4	28
37	4	3	4	3	4	4	3	4	29
38	3	3	4	3	4	4	3	4	28



39	3	3	4	3	4	4	4	3	28
40	4	3	4	4	3	3	4	3	28
41	4	2	3	2	3	4	3	2	23
42	3	3	3	4	3	4	3	4	27
43	3	3	3	3	4	4	4	3	27
44	3	3	3	4	3	4	3	5	28
45	3	3	3	3	4	4	3	4	27
46	4	3	3	3	3	4	4	3	27
47	4	4	4	4	4	4	4	5	33
48	4	4	3	3	4	4	5	4	31
49	4	5	5	5	4	5	4	5	37
50	3	4	4	4	4	4	3	4	30
51	4	5	5	5	5	4	5	5	38
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	4	4	4	5	5	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	5	5	5	5	4	38
61	4	4	4	5	5	4	4	4	34
62	4	3	4	4	4	5	3	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	3	31
64	4	4	4	5	4	3	4	4	32
65	3	2	2	3	3	2	2	3	20
66	3	3	2	2	4	2	3	2	21
67	3	3	3	3	3	4	3	3	25
68	4	3	4	4	4	5	4	4	32
69	4	3	4	4	4	5	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	3	4	31
71	4	5	4	4	4	4	5	4	34
72	5	5	5	4	4	5	4	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	3	31
74	4	5	4	4	4	4	5	4	34
75	5	5	4	5	4	5	3	5	36
76	5	5	4	5	5	5	4	5	38
77	4	4	5	4	4	5	4	5	35
78	5	5	3	4	4	4	3	4	32
79	4	3	5	3	4	4	3	5	31
80	4	4	4	4	4	4	3	4	31
81	4	4	5	5	3	4	3	3	31
82	5	5	5	5	5	5	4	5	39
83	4	4	4	4	3	4	4	4	31

84	3	4	4	3	3	3	3	4	27
85	4	4	4	4	3	4	4	3	30
86	3	3	3	4	3	3	3	3	25
87	3	3	4	3	3	4	4	4	28
88	4	3	4	3	4	4	3	4	29
89	3	3	4	3	4	4	3	4	28
90	3	3	4	3	4	4	4	3	28
91	4	3	4	4	3	3	4	3	28
92	4	2	3	2	3	4	3	2	23
93	3	3	3	4	3	4	3	4	27
94	3	3	3	3	4	4	4	3	27
95	3	3	3	4	3	4	3	5	28

No Responden	LINGKUNGAN KERJA (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	4	3	5	5	37
2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	3	3	4	5	4	3	4	30
8	2	4	4	5	5	5	4	5	34
9	3	3	4	3	5	4	4	3	29
10	4	4	3	4	5	4	3	4	31
11	3	3	3	4	3	5	3	4	28
12	4	5	4	4	4	3	4	4	32
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	5	5	4	5	4	5	4	36
15	4	4	3	3	4	3	3	4	28
16	4	4	4	4	4	3	4	4	31
17	3	3	4	4	5	4	4	4	31
18	4	3	4	3	3	4	3	4	28
19	3	4	3	3	3	4	3	3	26
20	4	4	4	4	3	3	4	4	30
21	5	4	4	4	5	5	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	4	4	5	4	4	4	32
24	4	4	5	4	4	5	5	4	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32

26	4	5	4	4	5	4	4	4	34
27	3	5	5	5	4	5	5	5	37
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	4	4	5	5	4	4	36
32	4	4	3	3	4	2	3	3	26
33	4	2	3	4	4	3	3	4	27
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31
36	3	3	3	3	4	4	3	3	26
37	4	4	4	3	4	3	4	3	29
38	4	4	3	3	4	3	3	3	27
39	4	4	3	4	4	3	3	4	29
40	4	3	3	4	4	3	3	4	28
41	4	3	4	3	4	4	4	3	29
42	4	4	3	3	4	3	3	3	27
43	4	4	3	4	3	4	3	4	29
44	4	5	4	4	5	4	4	4	34
45	4	4	3	4	5	3	3	4	30
46	2	3	3	2	4	4	3	2	23
47	4	4	3	4	4	3	3	4	29
48	4	4	3	4	4	3	3	4	29
49	3	4	3	5	5	3	3	5	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	4	5	5	5	5	5	5	39
52	5	5	5	4	5	4	5	5	38
53	5	4	5	4	4	5	5	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	4	5	5	5	4	5	38
56	5	5	5	5	4	4	5	5	38
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	2	2	2	4	2	4	4	2	22
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	5	4	4	4	4	5	34
62	4	4	4	4	3	5	4	5	33
63	4	4	4	5	4	4	4	5	34
64	5	4	4	5	4	5	5	5	37
65	4	4	4	4	2	3	4	4	29

66	4	4	5	3	4	4	3	5	32
67	4	4	4	5	4	4	4	4	33
68	4	5	4	5	4	4	5	4	35
69	5	4	4	4	5	4	5	5	36
70	5	5	5	5	4	5	4	5	38
71	4	4	4	4	3	3	4	4	30
72	5	4	4	4	5	5	4	4	35
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	3	3	3	4	4	4	4	4	29
75	4	4	5	4	4	5	5	4	35
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	4	5	4	4	5	4	4	4	34
78	3	5	5	5	4	5	5	5	37
79	4	4	4	4	4	5	4	4	33
80	4	4	4	3	3	4	4	5	31
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	3	4	3	3	4	4	3	3	27
84	3	3	3	2	2	4	5	2	24
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	3	4	3	3	3	3	3	3	25
87	3	3	3	3	2	4	3	5	26
88	4	4	4	3	4	3	4	3	29
89	4	4	3	3	2	3	3	5	27
90	3	3	3	3	4	4	3	3	26
91	4	3	3	2	2	3	3	4	24
92	3	3	4	3	4	4	4	3	28
93	4	4	3	3	2	2	3	3	24
94	3	4	3	4	3	4	3	5	29
95	4	5	4	4	3	3	4	4	31

No Responden	KEDISIPLINAN KERJA (X3)								Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	3	4	4	4	5	4	4	5	33
2	4	5	5	3	4	5	3	4	33
3	4	4	4	4	3	3	4	3	29
4	3	4	3	3	4	4	3	4	28
5	4	3	4	4	5	3	4	5	32
6	4	4	4	5	4	3	5	4	33

7	4	5	5	4	3	3	4	3	31
8	3	4	4	4	3	4	4	3	29
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	3	4	4	4	3	3	4	3	28
11	2	3	5	3	4	4	3	4	28
12	3	3	5	5	4	4	5	4	33
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	3	4	5	4	4	3	4	4	31
15	4	3	5	4	5	3	4	5	33
16	3	4	4	3	4	5	3	4	30
17	3	4	4	4	3	3	4	3	28
18	5	3	5	5	5	4	5	5	37
19	3	5	4	4	3	5	4	3	31
20	3	2	4	4	4	4	4	4	29
21	2	4	5	4	4	3	4	4	30
22	3	3	4	5	5	4	5	5	34
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	2	4	5	4	3	5	4	3	30
25	4	3	4	5	4	4	5	4	33
26	3	4	5	4	3	4	4	3	30
27	4	4	5	4	5	5	4	5	36
28	3	4	4	4	4	3	4	4	30
29	4	4	4	5	3	3	5	3	31
30	3	4	3	4	3	4	4	3	28
31	5	5	4	3	4	5	3	4	33
32	3	5	4	4	5	3	4	5	33
33	3	4	3	3	4	3	3	4	27
34	4	5	4	5	4	4	5	4	35
35	3	4	4	3	4	5	3	4	30
36	4	5	4	5	3	3	5	3	32
37	3	4	4	4	3	4	4	3	29
38	4	4	3	3	5	4	3	5	31
39	2	3	3	5	3	3	5	3	27
40	3	4	4	4	4	3	4	4	30
41	3	4	3	4	5	4	4	5	32
42	4	4	3	5	4	4	5	4	33
43	3	5	3	5	3	5	5	3	32
44	4	5	5	4	4	4	4	4	34
45	5	5	3	5	5	4	5	5	37

46	4	4	4	4	5	4	4	5	34
47	3	5	4	3	4	3	3	4	29
48	2	2	5	4	3	5	4	3	28
49	3	5	5	4	4	5	4	4	34
50	3	4	4	5	4	4	5	4	33
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	4	5	5	39
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	2	3	2	3	3	2	3	3	21
62	4	5	5	4	5	5	4	4	36
63	4	4	4	4	5	4	4	4	33
64	4	4	5	4	4	5	4	4	34
65	4	4	4	4	3	3	4	4	30
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	4	4	4	4	3	3	4	31
68	5	4	4	4	5	4	4	4	34
69	5	5	5	4	5	5	5	5	39
70	5	5	4	4	5	5	5	4	37
71	3	2	4	4	4	4	4	4	29
72	2	4	5	4	4	3	4	4	30
73	3	3	4	5	5	4	5	5	34
74	4	4	5	4	4	4	4	4	33
75	2	4	5	4	3	5	4	3	30
76	4	3	4	5	4	4	5	4	33
77	3	4	5	4	3	4	4	3	30
78	4	4	5	4	5	5	4	5	36
79	3	4	4	4	4	3	4	4	30
80	4	4	4	5	3	3	5	3	31
81	3	4	3	4	3	4	4	3	28
82	5	5	4	3	4	5	3	4	33
83	3	5	4	4	5	3	4	5	33
84	3	4	3	3	4	3	3	4	27
85	4	5	4	5	4	4	5	4	35

86	3	4	4	3	4	5	3	4	30
87	4	5	4	5	3	3	5	3	32
88	3	4	4	4	3	4	4	3	29
89	4	4	3	3	5	4	3	5	31
90	2	3	3	5	3	3	5	3	27
91	3	4	4	4	4	3	4	4	30
92	3	4	3	4	5	4	4	5	32
93	4	4	3	5	4	4	5	4	33
94	3	5	3	5	3	5	5	3	32
95	4	5	5	4	4	4	4	4	34

No Responden	KINERJA (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	34
2	4	4	4	5	5	5	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	5	4	4	5	4	5	35
6	5	4	5	5	4	4	4	5	36
7	5	5	4	3	4	3	5	4	33
8	4	5	4	5	5	4	5	4	36
9	4	4	5	5	5	5	4	5	37
10	4	3	5	5	3	4	3	5	32
11	4	4	5	4	4	4	4	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	5	5	4	4	4	5	35
14	4	4	5	4	4	4	4	5	34
15	4	4	4	4	3	4	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	4	4	3	3	3	4	27
19	4	4	5	3	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	5	5	5	4	4	5	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	3	4	5	4	4	32
24	4	4	4	3	5	4	4	4	32
25	4	5	5	5	5	4	5	5	38
26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32

30	4	5	5	4	4	4	5	5	36
31	5	5	5	3	5	5	5	5	38
32	3	5	2	4	4	4	5	2	29
33	3	3	4	4	4	4	3	4	29
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	3	3	3	4	4	3	28
36	4	3	4	4	4	4	3	4	30
37	4	4	4	4	3	4	4	4	31
38	4	4	3	3	4	4	4	3	29
39	4	4	3	3	4	4	4	3	29
40	4	4	4	3	4	4	4	4	31
41	4	4	4	3	4	4	4	4	31
42	4	4	3	3	4	4	4	3	29
43	4	3	4	3	4	4	3	4	29
44	4	4	4	4	3	5	4	4	32
45	4	4	5	5	4	5	4	5	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	3	4	4	4	31
48	4	5	4	3	3	3	5	4	31
49	5	5	4	4	4	4	5	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	5	5	5	5	4	4	5	37
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	4	4	4	5	5	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	5	5	5	5	5	39
61	2	3	3	3	2	2	2	3	20
62	5	5	5	5	4	4	5	5	38
63	3	4	4	4	4	3	4	4	30
64	5	5	5	5	4	5	5	4	38
65	4	4	4	4	5	4	3	4	32
66	4	4	4	5	5	5	4	4	35
67	5	4	4	4	4	3	5	4	33
68	4	4	4	4	4	3	4	3	30
69	5	5	5	4	5	4	5	5	38
70	4	4	5	5	5	4	4	4	35
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	4	5	5	5	4	4	5	37
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	3	4	5	4	4	32



75	4	4	4	3	5	4	4	4	32
76	4	5	5	5	5	4	5	5	38
77	4	4	4	4	4	5	4	4	33
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	4	4	5	4	4	33
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	5	5	4	4	4	5	5	36
82	5	5	5	3	5	5	5	5	38
83	3	5	2	4	4	4	5	2	29
84	3	3	4	4	4	4	3	4	29
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	4	4	3	3	3	4	4	3	28
87	4	3	4	4	4	4	3	4	30
88	4	4	4	4	3	4	4	4	31
89	4	4	3	3	4	4	4	3	29
90	4	4	3	3	4	4	4	3	29
91	4	4	4	3	4	4	4	4	31
92	4	4	4	3	4	4	4	4	31
93	4	4	3	3	4	4	4	3	29
94	4	3	4	3	4	4	3	4	29
95	4	4	4	4	3	5	4	4	32

**HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA**

**1. Hasil Uji Kolerasi Sederhana 95 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25**

**Correlations**

		Masa Kerja	Lngkungan Kerja	Kedisiplinan Kerja	Kinerja
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.529**	.259*	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	95	95	95	95
Lngkungan Kerja	Pearson Correlation	.529**	1	.434**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.259*	.434**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000
	N	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.627**	.572**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**2. Hasil Uji Kolerasi berganda 95 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.563	2.56258	.577	41.347	3	91	.000

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lngkungan Kerja

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

#### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana 95 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

##### a. Masa Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.297	2.161		7.542	.000
	Masa Kerja	.531	.068	.627	7.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

##### b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.730	2.282		7.770	.000
	Lingkungan Kerja	.475	.071	.572	6.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

##### c. Variabel Kedisiplinan Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.382	2.929		4.911	.000
	Kedisiplinan Kerja	.572	.090	.551	6.366	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.563	2.56258	.577	41.347	3	91	.000

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lngkungan Kerja

### HASIL UJI T (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.406	2.649		1.663	.100
	Masa Kerja	.369	.068	.436	5.425	.000
	Lngkungan Kerja	.154	.072	.186	2.158	.034
	Kedisiplinan Kerja	.371	.079	.357	4.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### HASIL UJI F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.565	3	271.522	41.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	597.582	91	6.567		
	Total	1412.147	94			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Masa Kerja, Lngkungan Kerja

## DAFTAR R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487

<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## LAMPIRAN 14

### Titik distribusi t (df = 81-120)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

### LAMPIRAN 15

#### Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>101</b>	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>102</b>	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>103</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
<b>104</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
<b>105</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
<b>106</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
<b>107</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
<b>108</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>109</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>110</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>111</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>112</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>113</b>	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>114</b>	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>115</b>	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>116</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>117</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>118</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>119</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>120</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>121</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>122</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>123</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>124</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>125</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>126</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>127</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>128</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>129</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>130</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>131</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>132</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>133</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>134</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>135</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanggung jawab di bawah ini :

Nama : Muchamad Hasyim

Nim : 19510002

Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan  
Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat  
Desa Di Kecamatan Bawen.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Semarang, 21 Maret 2024

Yang menyatakan



Muchamad Hasyim

NIM 19.51.0002



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 08 bulan Maret tahun 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS No. 37/A.I/6/III/2024 tanggal 06 Maret 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., ME  
Jabatan Akademik : Assisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.1 IIIb  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.1 IIIb  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM  
Jabatan Akademik : Assisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.1 IIIb  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Muchamad Hasyim  
N I M : 19510002  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bawen

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86.16 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

M. Arif Rakhman, SE., ME  
NIDN. 0614068702

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
NIDN. 0622047503

Anggota,

Nurmiyati, SE., MM  
NIDN. 0603037301

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS,

  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN. 0606056901



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 08 bulan Maret tahun 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 37/A.I/6/III/2024 tanggal 06 Maret 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda TK.I III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda TK.I IIIb  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping


Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Muchamad Hasyim  
NIM : 19510002  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Masa Kerja, lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bawen

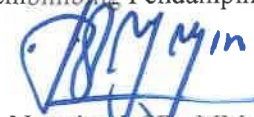
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	23 Januari 2023	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	04 Agustus 2023	Acc Bab I
3	Instrumen penelitian	06 September 2023	Acc Bab II & III
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	06 Oktober 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	10 Oktober 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	14 Oktober 2023	Analisis Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	22 Februari 2024	Acc Bab IV & V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

  
Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
NIDN. 0622047503

Pembimbing Pendamping,



















  
Nurmiyati, SE., MM  
NIDN. 0603037301

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

  
Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si  
NIDN. 0606056901

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUCHAMAD HASYIM  
 NIM : 19510002  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen  
 Pembimbing : 1. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
                   2. Nurmiyati, SE., MM  
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dikecamatan Bawen

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	20-01-2023	Pengajuan Judul Daring 1	
2	23-01-2023	Pengajuan judul Daring 2	
3	3-04-2023	Revisian Bab 1 Daring 2	
4	15-05-2023	Revisian Bab 1 Daring 2	
5	20-05-2023	Revisian Bab 1 Daring 1	
6	29-07-2023	Bimbingan Bab 1 Daring 1	
7	4-08-2023	Bimbingan Bab 1 Daring 2	
8	12-08-2023	Bimbingan Bab 2 Daring 1	
9	30-08-2023	Bimbingan Bab 3 Daring 1	
10	04-09-2023	Bimbingan Bab 3 Daring 1	
11	05-09-2023	Bimbingan Bab 1-3 Daring 2	
12	06-09-2023	ACC Proposal 1-3	
13		ACC proposal	
14	06-10-2023	Peer Bab IV	
15	10-10-2023	Peer Bab V	
16	14-10-2023	Peer BAB IV	
17	20-10-2023	Peer BDP V	
18	06-02-2024		
19	22-02-2024	ACC Skripsi	
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			