

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KARAGGUPITO KECAMATAN KENDAL KABUPATEN NGAWI

Indah Ayu Yohanda Putri

Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya

Abstraksi

Lemahnya sebagian sistem dalam Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi dikarenakan masih terdapat perangkapan tugas yang dikarenakan minimnya jumlah pegawai dibanding dengan jumlah pekerjaan yang ada.

Melihat kondisi ini, menarik kiranya untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi Perangkat Desa dalam bekerja dan hal-hal apa saja yang melatarbelakangi motivasi tersebut, mengingat kondisi Perangkat Desa yang profesinya masih mengandung berbagai masalah seputar kesejahteraan dan status kepegawaian, sedangkan tuntutan melaksanakan kewajiban harus terus dilakukan.

Kemampuan (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.041. Karena tingkat signifikan pada variabel inlebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Variabel Motivasi (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,103. Karena tingkat signifikan pada Variabel ini lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Variabel Disiplin Kerja (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.020. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Variabel Kepuasan (X_4) tingkat signifikan sebesar 0.018. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepuasan (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Kemampuan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja , Kinerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Sesuai dengan PP No. 45 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan otonomi daerah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat maka titik berat pelaksanaannya di tingkat desa/kelurahan yang kedudukannya langsung berhubungan dengan masyarakat. Peran strategis Perangkat Desa ini harus ditunjang dengan mempertahankan sikap kerja yang profesional dan loyalitas kerja yang tinggi (Martono, 2013). Di tengah berbagai permasalahan yang menghadang, para Perangkat Desa dituntut untuk tetap dapat menunjukkan kinerja yang optimal ditengah kepingan berbagai permasalahan yang ada. Berbagai fakta dan kondisi telah menunjukkan bahwa kondisi Perangkat Desa berada pada pihak yang tidak diuntungkan selama kurun waktu yang sangat lama, tetapi hingga saat ini Perangkat Desa yang dijalankan oleh Perangkat Desa masih berjalan dengan berbagai keterbatasannya. Tugas pelayanan kepada masyarakat tetap dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari kewajiban sebagai Perangkat Desa. Tidak pernah ada aksi mogok kerja hingga merugikan kepentingan masyarakat sebagai wujud protes akan permasalahan yang ada. Dalam hal ini perlu untuk mengetahui landasan dan motif apa yang melatarbelakangi Perangkat Desa dalam menekuni profesi serta menjalankan tugas dan kewajibannya ditengah masalah kesejahteraan yang belum terpenuhi dan tidak jelasnya status kepegawaian.

Menurut Mulyana (2017), seseorang melakukan tindakan lebih karena didasari oleh suatu motivasi, dimana motivasi tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam teori motivasi yang diungkapkan oleh McClelland disebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan (Rohmah, 2017).

Melihat kondisi ini, menarik kiranya untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi Perangkat Desa dalam bekerja dan hal-hal apa saja yang melatarbelakangi motivasi tersebut, mengingat kondisi Perangkat Desa yang profesinya masih mengandung berbagai masalah seputar kesejahteraan dan status kepegawaian, sedangkan tuntutan melaksanakan kewajiban harus terus dilakukan.

Dari uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi**

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi. Bidang manajemen sumber daya manusia menyangkut bidang psikologi, ekonomi dan bidang administrasi. Manajemen merupakan proses bekerja dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terbatas di alam lingkungan yang terbatas pula.

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Muchdarsyah Sinungan (2015:145) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan manusia untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. T. Hanani Handoko (2013:208) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap orang akan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan nilai pada masing-masing individu. Luthans (2013: 144) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important*”. Pertanyaan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaan di dalam memberikan sesuatu yang berarti bagi karyawan itu sendiri.

Munchinsky (2013: 271) mengatakan bahwa “*Job satisfaction refers to the degree of pleasure an employee derives from his or her job*”. Maksud kepuasan kerja disini adalah tingkat kesenangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2013: 78) mengatakan bahwa “*Job satisfaction defined as an individual’s general attitude toward his or her job*”. Bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang individual terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Robbins menyatakan juga bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja

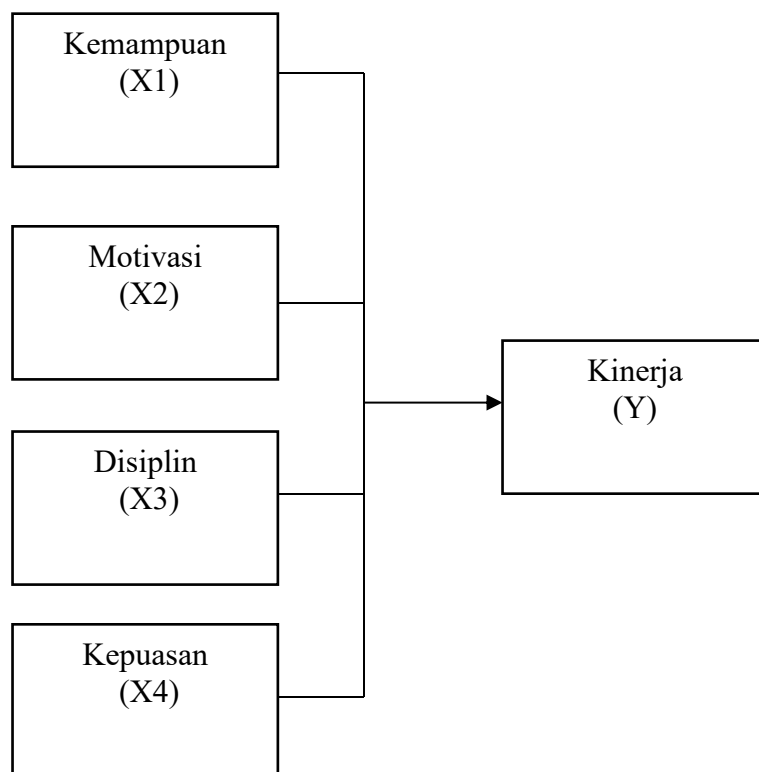
Istilah Kinerja berasal dari *Job performance* atau *Actual performance* atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi (Dollinger, 1997) dan merupakan keberhasilan organisasi dan keefektifan manajemen (Robbin, 2013; Wood *et al.* 2014) Kinerja pegawai yaitu tingkat pelaksanaan tindakan pegawai untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan instansi.

Wood *et al.* (1998) menyebutkan bahwa Kinerja adalah “ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi” (p. 149) atau sebagai “mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan” (p. 18). Yeti (2015) mengacu sejumlah literatur tentang pengertian Kinerja dan menyebut antara lain: tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan pada studi yang tergabung dalam ukuran Kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan perencanaan kerja (Seymour,2013), atau sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (Haryati, 2013 dan Winardi, 1990 dalam Yeti, 2015), dan perilaku manusia dalam melaksanakan peranannya untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2013).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2012) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil sebagai suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh secara simultan Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.
2. Diduga ada pengaruh secara parsial Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.
3. Diantara variabel Kemampuan diduga variabel kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Definisi Konsep

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kompensasi, variabel budaya organisasi, variabel disiplin kerja, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut (Indriyantoro dan Supomo (1999) dalam Yasa, 2006:29).

Definisi Operasional Variabel

- 1) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson et al. 1996), yaitu kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Diukur berdasarkan indikator :
 - a. Kemampuan pengetahuan, mencakup pengetahuan, pengertian, ketelitiannya mengenai asas-asas, teknik-teknik, kebijakan, prosedur dan perkembangan terakhir berkaitan dengan fungsifungsinya dan bidang-bidang yang ada kaitannya
 - b. Kemampuan keterampilan, berhubungan dengan tugas, seperti kemampuan mengoperasikan komputer, atau keterampilan komunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok
 - c. Pendidikan dan Pelatihan, berhubungan dengan pendidikan dan usaha untuk memperbaiki performan karyawan pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengggan pekerjaannya

- 2) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Gibson et al. 1996), yang diukur berdasarkan indikator :
- a. Faktor Intrinsik yaitu seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena ingin memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, diantaranya adalah ingin dihargai.
 - b. Faktor Ekstrinsik yaitu seseorang termotivasi karena ingin memenuhi kebutuhan yang lebih rendah atau pokok, diantaranya adalah rasa aman, bersosialisasi dengan sesama.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah persepsi tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sikap pribadi tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah :

- (a) Tingkat kehadiran.
- (b) Ketepatan waktu kerja.
- (c) Ketaatan pada peraturan.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan sekaligus refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya apakah semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya atau sebaliknya. Suprayetno (2008:130) menyatakan bahwa dalam indikator Kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri adalah kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan spesifikasi ilmu yang digeluti seseorang.
2. Promosi adalah pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan padanya.
3. Rekan kerja adalah respon afektif dari anggota organisasi terhadap kelompok kerja atau rekan kerja yang ramah dan kooperatif, menjadi sumber dukungan, dan bantuan bagi pekerja individual.
4. Kondisi kerja yaitu respon afektif dari anggota organisasi terhadap lingkungan kerja yang menarik, bersih, dan nyaman, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

5. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan 6 indikator (Bernardin dan Russel, 1993) :

- a. Kemampuan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki
- b. kemampuan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki
- c. kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perangkat Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi sejumlah 32 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan

Hasil Pengujian Uji F dan uji t

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel : Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.182	4	3.046	2.866	.042 ^a
	Residual	28.693	27	1.063		
	Total	40.875	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kemampuan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran

Berdasarkan uji F pada tabel 5.10 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,042. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$), berarti Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kepuasan (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Kinerja.

Tabel : Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.544	3.756		3.074	.005		
	Kemampuan	.251	.130	.326	1.930	.041	.913	1.096
	Motivasi	.502	.298	.396	1.686	.103	.470	2.126
	Disiplin Kerja	.466	.188	.578	2.470	.020	.475	2.105
	Kepuasan	.190	.118	.273	1.615	.018	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kemampuan (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.041. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Variabel Motivasi (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,103. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.020. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.
5. Variabel Kepuasan (X_4) tingkat signifikan sebesar 0.018. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepuasan (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,048. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi memiliki kemampuan yang cukup baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga, akan terlihat bahwa kemampuan pegawai yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Beberapa motivator kurang mampu mendorong pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi untuk bekerja dengan baik. Seperti keadaan kantor yang dinilai kurang nyaman dan kurang aman

serta kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang digunakan dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, penghargaan yang diterima oleh pegawai dirasa masih kurang dapat memberikan support dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa enjoy dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dari analisis diatas, terlihat bahwa motivasi pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi berbanding lurus dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi, akan menghasilkan kinerja yang semakin rendah pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja karena disiplin kerja Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi dengan sendirinya terbentuk karena peraturan yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Jadi dengan sendirinya disiplin kerja terjadi karena peraturan yang diterapkan sekolah. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2000:314), yang menyatakan bahwa disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Para tenaga pendidik dan kependidikan bisa saja menolak tindakan disiplin yang tidak adil dari manajemennya, namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan bisa mendorong adanya norma kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja dan rasa keadilan

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat Robbin menyatakan bahwa “kepuasan yang tinggi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap organisasi”. Lebih lanjut Robbin menegaskan bahwa “komitmen karyawan akan sangat bergantung pada ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Selain itu kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, komitmen karyawan untuk tetap loyal dan tidak melakukan kemangkiran”.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

- a) Bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.
- b) Bahwa terdapat pengaruh secara parsial Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.
- c) Bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.

Saran.

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisis data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi instansi harus lebih memperhatikan kesejahteraan para tenaga pendidik dan kependidikan. Pemberian kemampuan yang baik dan adil dapat mempengaruhi Motivasi pegawai Pemerintahan Desa Karaggupito Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi dalam menjalankan tugasnya, dengan harapan aktivitas instansi dengan lancar, program kerja selesai tepat pada waktunya dan tujuan instansi dapat tercapai.
2. Peran motivasi bagi suatu organisasi semakin disadari pentingnya. Motivasi bukan hanya dipandang sebagai suatu warisan masa lalu, tetapi motivasi juga harus melalui sistem rekayasa dan ditempatkan sebagai sistem yang strategis untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan salah satu fungsi motivasi adalah menjadi pembeda dan identitas suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri *Suyati*. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya
- Antoni, Feri. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi.
- As'ad, Moh., 2014, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Dessler. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta. Prentice Hall Inc.201. *Manajemen Personalia* Edisi 2. Jakarta : Erlangga
- Gibson, James L., 2013. *Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur*. Jakarta:
- Handoko, T. Hani., 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.

- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno 2017, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)
- Mangkunegara, Anwar p., 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Parlinda, 2017 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta , *Jurnal Universitas Sumatera*
- Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia jilid I, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2014. *Manajemen*, Jilid kedua. Edisi Indonesia. PT. INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2016, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Sihombing, 2014, Pengaruh Keterlibatan Pengambilan Keputusan, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Balitbang Depdiknas*, Jakarta
- Simamora, Henry., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sujak, 2016. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali Pers
- Suprayetno, Agus, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10 No. 2 September 2008