



PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TULIS KABUPATEN BATANG

Rupik Arofah ✉, Hengky Pramusinto

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

Office Facilities; Work Motivation; Work Discipline; Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 180 (seratus delapan puluh) perangkat desa. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, berjumlah 125 (seratus dua puluh lima) orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, asumsi klasik dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda diperoleh persamaan: $Y = 1.575 + 0,326X_1 + 0,204X_2 + 0,418X_3$. Uji F menunjukkan bahwa signifikan 0,000. Secara parsial (Uji t) variabel fasilitas kantor diperoleh signifikansi 0,000, variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi 0,010 dan variabel disiplin kerja diperoleh signifikansi 0,000. Sehingga H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 dinyatakan diterima. Koefisien determinasi simultan (R^2) antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,759 atau 75,9%

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of office facilities, work motivation, and work discipline tool performance employees Tulis regency of Batang district. The population in this research were 180 (one hundred and eighty) employees in the district of Tulis Batang. Then, the sample were 125 (one hundred and twenty-five) employees which were taken by using *Proportional Random Sampling*. This research used questionnaires and documentation. Then, the data were analyzed by using percentage descriptive analysis, classical assumption, and regression. The result of this study based on doubled linear regression analysis showed that the equation: $Y = 1.575 + 0,326X_1 + 0,204X_2 + 0,418X_3$. F-test showed that the significance was 0.000. Partially, the variable of office facilities showed that the significance was 0.000, the variable of work motivation showed that the significance was 0.010, lastly, the variable of work discipline showed that the significance was 0.000 so H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 was accepted. Simultaneously, the coefficient (R^2) among facilities, work motivation, and work discipline tool performance employees was 0.759 or 75,9%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: rupikarofah@yahoo.co.id

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008: 23) adalah “suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut”. Menurut Wright : 1977 dalam Muhammad, (2009:24) organisasi adalah “suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama”.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Observasi yang dilakukan di Desa Beji, Tulis dan Simbangdesa pada tanggal 3 dan 4 Februari 2014 mengenai pelayanan yang diberikan perangkat desa kepada masyarakat diduga kurang memberikan kepuasan. misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (1987:197), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Observasi yang dilakukan pada tanggal 3 dan 4 Februari 2014 di Desa Beji, Tulis, dan Simbang desa peralatan dan perlengkapan kantor sudah cukup tua. Pemanfaatannya kurang maksimal, karena hanya beberapa perangkat desa saja yang menguasai komputer dalam satu desa. Perlengkapan kerja seperti almari juga tidak dimanfaatkan dengan baik, terlihat dari beberapa berkas di Desa Beji yang diletakkan dibawah meja.

Selain Fasilitas kantor, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori kebutuhan didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Hasibuan (2007: 95) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Handoko (2003:252)

mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Berdasarkan observasi pada tanggal 3-4 Februari 2013 diketahui perangkat desa bekerja karena ingin memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu bentuk motivasi kerja yaitu dari adanya tunjangan, tunjangan yang diberikan belum cukup karena masih dibawah upah minimal kabupaten. Perangkat desa hanya diberi bengkok sebagai upah dari pekerjaannya. Diduga dengan tunjangan yang diberikan belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut Moenir (1987:181), “disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”. Fathoni mengungkapkan (2006:126), “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil observasi yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di Desa Beji, Tulis, dan Simbang Desa pada tanggal 3-4 Februari 2014 hanya empat perangkat desa yang hadir tepat waktu. Jam kerja yang seharusnya dimulai pukul 07.15 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB, ternyata pada pukul 08.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan yang seharusnya berakhir pada pukul 15.00 WIB ternyata sebelum pukul 15.00 WIB pegawai sudah meninggalkan kantor. Selain itu, tidak adanya ijin secara tertulis ketika pegawai meninggalkan atau tidak berangkat kerja. Hal tersebut diduga pegawai beranggapan bahwa kantor Kepala Desa adalah organisasi pemerintah yang paling bawah, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan di luar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik. Berdasarkan latar

belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan fasilitas kantor, motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang”**.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang berjumlah 180 (seratus delapan puluh) orang. Sampel yang diambil berjumlah 125 (seratus dua puluh lima) orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Proporsional Random Sampling karena dalam penelitian ini populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu fasilitas kantor (X1) dengan indikator fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja. Variabel motivasi (X2) dengan indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Variabel disiplin kerja (X3) dengan indikator kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner dan dokumentasi. Metode angket dalam penelitian ini adalah terdiri dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Metode dokumentasi

digunakan untuk memperoleh informasi jumlah desa, nama dan jabatan perangkat desa. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif persentase dengan skala pengukuran yang sudah ditentukan. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas. Uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2) dan koefisien determinasi parsial (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda secara keseluruhan menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang ditunjukkan dengan diperolehnya F_{hitung} sebesar 131,037 dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka nilai F yang diperoleh tersebut signifikan. Hal tersebut dikarenakan fasilitas kantor termasuk dalam kategori baik didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik pula. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi secara simultan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,759. Besarnya pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan tulis Kabupaten Batang secara simultan sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan fasilitas kantor yang diukur melalui 2 (dua) indikator yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja. Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa fasilitas kantor dalam kategori baik, dilihat dari skor rata-rata fasilitas kantor sebesar 71,9%. Variabel motivasi kerja diukur melalui 5 (lima) indikator

termasuk dalam kategori baik yaitu dilihat dari skor rata-rata sebesar 70,8%. Variabel disiplin kerja yang diukur melalui 6 (enam) indikator termasuk dalam kategori baik terlihat dari skor rata-rata disiplin kerja sebesar 70,3%. Kesimpulan yang diambil dari kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang berada dalam kategori baik. Dilihat dari rata-rata kinerja perangkat desa yaitu sebesar 74,7% yang berarti kinerja perangkat desa dalam kategori baik. Peningkatan kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan bahwa setiap peningkatan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja perangkat desa sebab antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wirawan (2009: 9) yaitu “faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi”. Menurut Hasibuan (2008: 95) “...pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Sehingga dengan adanya suatu penghargaan kepada perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja dari perangkat desa tersebut. Teori lain mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Fathoni, 2006:172).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS for windows 16* menunjukkan secara parsial ada pengaruh antara fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar 4,797 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai t tersebut signifikan. Berdasarkan

hasil uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang adalah sebesar $0,400^2$ atau 16%. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur fasilitas alat kerja termasuk dalam kategori baik dengan perolehan persentase sebesar 67,3% dan indikator fasilitas perlengkapan kerja diperoleh persentase 76,5% termasuk dalam kategori baik. Disimpulkan bahwa kinerja didukung oleh fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas yang berfungsi dengan baik dan penggunaannya dilakukan secara tepat maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase semua indikator fasilitas kantor menggambarkan fasilitas kerja dalam kriteria baik. Berdasarkan deskriptif persentase dari 2 indikator fasilitas kantor indikator fasilitas perlengkapan kerja mempunyai persentase lebih rendah dari indikator fasilitas alat kerja terlihat dari soal angket nomor 11 menyatakan kurang dimanfaatkannya almari dengan baik. Hal ini disebabkan masih kurang adanya kesadaran dari perangkat desa sehingga berkas atau arsip tidak diletakkan di lemari. Penelitian ini meskipun dalam indikator fasilitas perlengkapan kerja masih ada pertanyaan dengan jawaban responden yang lebih rendah dari pertanyaan lain menyangkut pengaruh dengan kinerja perangkat desa, dalam pertanyaan lain sudah baik. Sehingga tetap mendukung pada kontribusi fasilitas kantor yang berperan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Sejalan dengan teori Moenir (1987: 197) "...segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Adanya fasilitas yang memadai akan mendukung kinerja perangkat desa. Semakin baik fasilitas yang berfungsi dengan baik dan penggunaannya dilakukan secara tepat maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda

dengan bantuan program *SPPS for windows 16* menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara motivasi kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 2,626 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang adalah sebesar $0,232^2$ atau 5,38%. Disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur kebutuhan fisiologis termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 69,2%, indikator kebutuhan rasa aman yang ditunjukkan perangkat desa termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 63,2%, indikator kebutuhan untuk merasa memiliki yang ditunjukkan perangkat desa termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 69,8%, indikator kebutuhan akan harga diri yang ditunjukkan perangkat desa termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,7%, dan indikator kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yang ditunjukkan perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 75,6%. Berdasarkan deskriptif persentase dari 5 indikator motivasi kerja indikator kebutuhan rasa aman mempunyai persentase paling rendah dari persentase indikator lain. Dimana perangkat desa bekerja kurang mendapat jaminan masa depan yang lebih baik, misalnya saja perangkat desa tidak mendapat asuransi kesehatan. Hal ini menyebabkan berkurangnya semangat kerja dalam menjalankan tugas-tugas perangkat desa tersebut. Akan tetapi, dalam penelitian ini meskipun kebutuhan rasa aman mempunyai persentase lebih rendah tetapi masih dalam kriteria baik dan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga tetap mendukung pada

kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Hasil penelitian sejalan dengan teori Hasibuan (2008: 95) "...pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan". Sehingga dengan adanya suatu penghargaan kepada perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja dari perangkat desa tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS for windows 16* menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 5,848 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang adalah sebesar $0,469^2$ atau 21,99%. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur kehadiran termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 66,9%, indikator waktu kerja desa termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 68,3%, indikator kepatuhan terhadap perintah termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77%, indikator kepatuhan terhadap aturan termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 62,7%, indikator produktivitas kerja termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 68,5%, indikator pemakaian seragam termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 76%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase semua indikator disiplin kerja menggambarkan dalam kategori baik. Hasil uji hipotesis diperoleh kontribusi disiplin kerja perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa secara parsial terbilang cukup tinggi, akan tetapi

indikator kehadiran mempunyai persentase lebih rendah dari indikator disiplin kerja yang lain. Terlihat dari soal angket nomor 32 untuk indikator kehadiran. Indikator kehadiran dalam penelitian ini meskipun masih ada pertanyaan dengan jawaban responden yang lebih rendah dari pertanyaan lain menyangkut pengaruh kinerja perangkat desa, dalam pertanyaan lain sudah baik. Sehingga tetap mendukung pada kontribusi disiplin kerja yang berperan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Sesuai dengan yang di ungkapkan oleh Fathoni, (2006:172) "bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai". Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.

SIMPULAN

Simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data tentang fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang adalah terdapat pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa baik secara parsial maupun secara simultan. Saran yang dapat diajukan berdasarkan dari simpulan di atas adalah sebagai berikut: Disarankan fasilitas lemari hendaknya dimanfaatkan secara baik, seharusnya perangkat desa menyimpan arsip di lemari yang disediakan agar arsip tertata rapi dan tidak rusak. Kepala desa lebih menumbuhkan dan meningkatkan motivasi bawahan dengan mengusulkan pemberian insentif kepada perangkat desa yang kinerjanya bagus ke Pemerintah Kabupaten, sehingga perangkat desa yang lain ikut meningkat kinerjanya. Para perangkat desa hendaknya membiasakan berangkat dan pulang tepat

waktu, jika perangkat desa tidak disiplin waktu maka diberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.