



**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA SE KECAMATAN GEMUH**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Lilin Budiati

NIM 7101416316

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan kepanitia ujian skripsi

pada :

Hari : Senin

Tanggal : 1 Februari 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhan, S.Pd., M.Si.
NIP 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Suryani", written in a cursive style.

Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP 195604211985032001

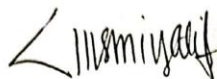
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : *Senin*

Tanggal : *15 Februari 2021*

Penguji I



Ismiyati, S.Pd.,M.Pd
NIP 198009022005012002

Penguji II



Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd.,M.Pd.
NIP 198906132015042002

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP 195604211985032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA.,Ph.D.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lilin Budiati

NIM : 7101416316

Tempat Tanggal Lahir : Kendal, 13 Mei 1998

Alamat : Lumansari Lumbu Rt. 09 Rw. 02 Kecamatan.
Gemuh Kabupaten Kendal

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 Januari 2021



Lilin Budiati
NIM 7101416316

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Al-Qur'an Surat Ar-Ra'ad ayat 11)

Persembahan :

1. Orang tua dan keluarga
2. Untuk Almamaterku Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh” sebagai syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak akan lepas dari bantuan banyak pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan baik berupa materi, moral dan semangat yang telah diberikan secara ikhlas dari :

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang dengan segala kebijakannya,
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan segala kebijakannya yang telah memberikan kemudahan administrasi perijinan selama penyusunan skripsi ini,
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi perijinan selama pelaksanaan penelitian,
4. Dra. Nanik Suryani, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama melakukan penelitian ini,

5. Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku Dosen Wali yang telah banyak membimbing dan membantu penulis selama menuntut Ilmu Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
6. Kepala desa se Kecamatan Gemuh yang sudah mengizinkan saya penelitian di tempat
7. Seluruh perangkat desa yang sudah membantu penelitian saya, tanpa beliau-beliau saya tidak bisa apa-apa
8. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran Rombel A, yang telah memberi banyak pengalaman selama perkuliahan,
9. Teman-teman organisasi Gugus Latih Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran di luar perkuliahan,
10. Teman-teman PPL SMK NU 01 Kendal dan KKN Desa Talang Tegal yang telah memberikan pengalaman menyenangkan dan tak terlupakan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang,



Penulis

SARI

Budiati, Lilin. 2021. *“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Dra. Nanik Suryani, M.Pd. 260 halaman.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Kinerja sebagai keluaran dari suatu pekerjaan yang bisa mengukur keinginan pegawai untuk menghasilkan karya. Apabila suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik maka keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh.

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa se Kecamatan Gemuh yang berjumlah 164 perangkat. Adapun jumlah sampel sebanyak 117 perangkat ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability sampling*. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Persamaan regresi dilihat dari Uji F_{hitung} sebesar 69,505 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga diperoleh persamaan regresi berganda dengan persamaan $Y = 1,605 - 0.141(X1) + 0.234(X2) + 0.674(X3) + e$. Besarnya pengaruh secara simultan antara komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 64,9%. Secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja tidak berpengaruh karena nilai signifikansi 0,302 lebih besar dari 0,05%. Secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 8,82%, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 40,19%.

Saran dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Saran dalam penelitian ini adalah (1) berkaitan dengan komunikasi, diharapkan perangkat desa meningkatkan komunikasi antar perangkat desa sehingga dapat tercipta kinerja yang baik, (2) meningkatkan disiplin kerja dengan cara perangkat desa mematuhi segala peraturan yang berlaku dan dilakukan pengawasan oleh Kepala Desa, (3) Kepala Desa memberikan penghargaan bagi perangkat desa yang memberikan kinerja yang baik.

ABSTRACT

Budiati, Lilin. 2021. "The Influence of Communication, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of Village Officials in Gemuh District". Essay. Economics Education Department. Economics Faculty. Universitas Negeri Semarang. Advisor Dra. Nanik Suryani, M.Pd. 260 Pages.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Motivation, and Performance

Performance as the output of a job that produces has good performance, the success of an organization can be achieved. If an organization performs well then the success of an organization can be achieved. The purpose of this study is to test the influence of communication variables, work discipline, and work motivation on the performance of village devices in Gemuh Sub-district.

The population in this study is a village device in Gemuh subdistrict which amounts to 164 devices. The number of samples as many as 117 devices is determined based on the slovin formula with an error rate of 5%. Sampling techniques using Nonprobability sampling techniques. The variables studied were communication, work discipline, and work motivation as independent variables and performance as the dependent variable. Methods of data collection using interviews, questionnaires, observation, and documentation. The data analysis technique used is percentage descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

This research uses a quantitative approach. The regression equation is seen from the F-test of 69.505 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so that the multiple regression equation is obtained with the equation $Y = 1.605 - 0.141 (X1) + 0.234 (X2) + 0.674 (X3) + e$.. The magnitude of influence simultaneously between communication, work discipline, and work motivation on performance amounted to 64.9%. Partially the influence of communication on performance has no effect because the significance value of 0.302 is greater than 0.05%. Partially the effect of work discipline on performance is 8.82%, and the effect of work motivation on performance is 40.19%.

The suggestion from this research is that performance improvement can be achieved by improving communication, work discipline, and work motivation. Suggestions in this research are (1) related to communication, it is hoped that village officials will improve communication between village officials so that good performance can be created, (2) increase work discipline by complying with all applicable regulations and supervised by the Village Head, (3) The Village Head gives awards for village officials who provide good performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Cakupan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	15
1.6.1 Manfaat Teoritis	15
1.6.2 Manfaat Praktis	15
1.7 Orisinalitas Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 <i>Grand Theory</i>	17
2.2 Kinerja	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Perangkat Desa	19
2.2.2 Faktor-faktor Kinerja	20
2.2.3 Penilaian Kinerja	22
2.2.4 Indikator Kinerja Perangkat Desa	23
2.3 Komunikasi	25
2.3.1 Pengertian Komunikasi	25
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi	26
2.3.3 Fungsi Komunikasi	28
2.3.4 Unsur Komunikasi	29
2.3.5 Indikator Komunikasi	30
2.3.6 Bentuk-bentuk komunikasi	33
2.4 Disiplin Kerja	34
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	34
2.4.2 Macam-macam disiplin kerja	35
2.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja	35

2.4.4	Indikator disiplin.....	36
2.5	Motivasi.....	39
2.5.1	Pengertian Motivasi	39
2.5.2	Pola-pola Motivasi	41
2.5.3	Tujuan Pemberian Motivasi	41
2.5.4	Asas-asas Motivasi.....	42
2.5.5	Jenis-jenis Motivasi	43
2.5.6	Indikator Motivasi.....	43
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu	45
2.7	Kerangka Berfikir	50
2.7.1	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa	50
2.7.2	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja perangkat desa.....	50
2.7.3	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa	51
2.7.4	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.....	52
2.8	Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	55
3.2	Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel.....	55
3.2.1	Populasi	55
3.2.2	Sampel.....	56
3.2.3	Teknik pengambilan sampel.....	57
3.3	Variabel Penelitian.....	59
3.3.1	Kinerja Perangkat Desa.....	59
3.3.2	Komunikasi	59
3.3.3	Disiplin Kerja	60
3.3.4	Motivasi Kerja	60
3.4	Teknik pengumpulan data	61
3.4.1	Angket atau Kuesioner	61
3.4.2	Wawancara	62
3.4.3	Observasi.....	62
3.4.4	Dokumentasi.....	63
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	63
3.5.1	Uji Validitas.....	63
3.5.2	Uji <i>Reliabilitas</i>	67
3.6	Metode Analisis Data.....	67
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	68
3.6.2	Analisis Statistik Inferensial	69
3.6.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	70
3.6.2.1.1	Uji Normalitas	70
3.6.2.1.2	Uji Linearitas.....	70
3.6.2.1.3	Uji Multikolonieritas	71
3.6.2.1.4	Uji Heterokesdastisitas	71
3.6.2.2	Analisis Regresi Berganda.....	72
3.6.2.2.1	Uji Statistik t	72
3.6.2.2.2	Uji F.....	73

3.6.2.3	Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	74
3.6.2.4	Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	75
BAB IV PEMBAHASAN.....		76
4.1	Hasil Penelitian.....	76
4.1.1	Analisis Deskriptif.....	76
4.1.1.1	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi (X1).....	76
4.1.1.2	Deskriptif Indikator Komunikasi dari Atas ke Bawah.....	77
4.1.1.3	Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Bawah Ke Atas.....	77
4.1.1.4	Deskriptif Indikator Komunikasi Horisontal.....	78
4.1.1.5	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja (X2).....	79
4.1.1.6	Deskriptif Indikator Tujuan Dan Kemampuan.....	80
4.1.1.7	Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan.....	81
4.1.1.8	Deskriptif Indikator Balas Jasa.....	81
4.1.1.9	Deskriptif Indikator Keadilan.....	82
4.1.1.10	Deskriptif Indikator Warkat.....	83
4.1.1.11	Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman.....	83
4.1.1.12	Deskriptif Indikator Ketegasan.....	84
4.1.1.13	Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan.....	84
4.1.1.14	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja (X3).....	85
4.1.1.15	Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis.....	86
4.1.1.16	Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman.....	87
4.1.1.17	Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial.....	88
4.1.1.18	Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan.....	88
4.1.1.19	Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	89
4.1.1.20	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja (Y).....	89
4.1.1.21	Deskriptif Indikator Kuantitas <i>Output</i>	91
4.1.1.22	Deskriptif Indikator Kualitas <i>Output</i>	91
4.1.1.23	Deskriptif Indikator Ketepatan waktu dari Hasil.....	92
4.1.1.24	Deskriptif Indikator Kehadiran.....	93
4.1.1.25	Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerjasama.....	93
4.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	94
4.1.2.1	Uji Normalitas.....	94
4.1.2.2	Uji Linearitas.....	95
4.1.2.3	Uji Multikolonieritas.....	97
4.1.2.4	Uji Heterokedstisitas.....	98
4.1.2.5	Uji Regresi Berganda.....	99
4.1.2.6	Uji t.....	101
4.1.2.7	Uji F.....	103
4.1.2.8	Uji Koefisien Determinasi Simultan(R^2).....	104
4.1.2.9	Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	105
4.2	Pembahasan.....	106
4.2.1	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh.....	106
4.2.2	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perangkat Desa se - Kecamatan Gemuh.....	108

4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se- Kecamatan Gemuh	109
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se- Kecamatan Gemuh	112
BAB V PENUTUP		115
5.1	Simpulan.....	115
5.2	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....		118
LAMPIRAN		122

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Hasil Angket Pendahuluan Kinerja	4
Tabel 1. 2 Data Hasil Angket Pendahuluan Komunikasi	6
Tabel 1. 3 Data Hasil Angket Pendahuluan Disiplin Kerja	8
Tabel 1. 4 Data Hasil Angket Pendahuluan Motivasi Kerja	11
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	46
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian di Balaidesa se Kecamatan Gemuh Kendal	56
Tabel 3. 2 Pembagian sampel untuk masing-masing balai desa	58
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	65
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	65
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Analisis Deskriptif	69
Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi	76
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Atas Ke Bawah	77
Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Bawah Ke Atas	78
Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Horisontal	78
Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja	79
Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Indikator Tujuan Dan Kemampuan	80
Tabel 4. 7 Hasil Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan	81
Tabel 4. 8 Hasil Deskriptif Indikator Balas Jasa	81
Tabel 4. 9 Hasil Deskriptif Indikator Keadilan	82
Tabel 4. 10 Hasil Deskriptif Indikator Warkat	83
Tabel 4. 11 Hasil Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman	83
Tabel 4. 12 Hasil Deskriptif Indikator Ketegasan	84
Tabel 4. 13 Hasil Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan	85
Tabel 4. 14 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 4. 15 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis	86
Tabel 4. 16 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman	87
Tabel 4. 17 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial	88
Tabel 4. 18 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan	88
Tabel 4. 19 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri	89
Tabel 4. 20 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Kinerja	90
Tabel 4. 21 Hasil Deskriptif Indikator Kuantitas <i>Output</i>	91
Tabel 4. 22 Hasil Deskriptif Indikator Kualitas <i>Output</i>	92
Tabel 4. 23 Hasil Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil	92
Tabel 4. 24 Hasil Deskriptif Indikator Kehadiran	93
Tabel 4. 25 Hasil Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerjasama	93
Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	94
Tabel 4. 27 Hasil Uji Linearitas Komunikasi	95
Tabel 4. 28 Hasil Uji Linearitas Disiplin	96
Tabel 4. 29 Hasil Uji Linearitas Motivasi	96
Tabel 4. 30 Hasil Uji Multikolinieritas	97

Tabel 4. 31 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98
Tabel 4. 32 Hasil Uji Regresi Berganda.....	100
Tabel 4. 33 Hasil Uji T.....	102
Tabel 4. 34 Hasil Uji F.....	103
Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	104
Tabel 4. 36 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model satelit Kinerja Organisasi	17
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	123
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	124
Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian	127
Lampiran 4 Pedoman Wawancara	143
Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....	144
Lampiran 6 Data Pegawai	163
Lampiran 7 Angket Observasi Awal	171
Lampiran 8 Daftar Nama Responden Penelitian Pendahuluan	176
Lampiran 9 Data Hasil Obervasi Awal	177
Lampiran 10 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	186
Lampiran 11 Instrumen Penelitian.....	190
Lampiran 12 Data Responden Uji Coba Penelitian	197
Lampiran 13 Tabulasi Uji Coba Penelitian	198
Lampiran 14 Hasil Uji Coba Validitas.....	207
Lampiran 15 Hasil Uji Coba Reliabilitas	225
Lampiran 16 Hasil Rangkuman Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	226
Lampiran 17 Daftar Responden Angket Penelitian	229
Lampiran 18 Hasil Tabulasi Angket Penelitian.....	233
Lampiran 19 <i>Output</i> Penelitian	261
Lampiran 20 Hasil Uji Hipotesis	263
Lampiran 21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	264

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan alat atau wadah bagi sekelompok orang melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang sama. Di suatu organisasi terdapat tujuan yang akan dicapai, maka dari itu didalam suatu organisasi terdapat kinerja yang harus diperhatikan sumber daya manusianya, jika sumber daya manusianya unggul maka tujuan dari suatu organisasi tersebut akan tercapai dengan baik. Peran dari kinerja akan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang akan dicapai. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Perangkat desa merupakan pegawai di pemerintahan desa yang memiliki peran tinggi untuk mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan ikut serta dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat terutama di tingkat desa sebagai penggerak di dalam sebuah organisasi. Perangkat desa dapat melaksanakan tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efisien untuk mengoptimalkan kinerjanya. Perangkat desa memiliki tugasnya masing-masing dalam mengelola desa untuk menjalankan tugasnya sebagai perangkat disuatu desa dimana segala urusan masyarakat berhubungan dengan perangkat.

Kinerja dikatakan sebagai keluaran dari suatu pekerjaan yang menghasilkan karya. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang bisa

mengukur keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Maka dari itu kinerja pegawai harus ditingkatkan sesuai dengan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah. Apabila suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik maka keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai. Sedangkan kinerja kurang maksimal maka hasilnya pun kurang maksimal. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu : 1) faktor internal pegawai, merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, etos kerja, pengalaman kerja, keterampilan, dan motivasi kerja; 2) faktor lingkungan internal, dukungan yang diberikan selama bekerja. Dukungan tersebut akan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, iklim kerja organisasi, dan strategi organisasi; 3) faktor lingkungan eksternal organisasi, seperti keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan dalam organisasi tergantung kinerja dari pegawai yang ada disuatu organisasi tersebut. Dengan didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang unggul maka efektivitas dalam organisasi akan tercapai dengan baik. Efektivitas kinerja seseorang tergantung pada perilaku bagaimana seseorang tersebut bertindak dalam situasi yang dihadapi.

Didalam suatu organisasi, komunikasi memiliki peranan yang penting, karena dengan adanya hubungan komunikasi yang baik dan harmonis akan memberikan rasa puas dalam diri pegawai yang berdampak positif terhadap semangat dan mental kerja, sehingga kinerja dalam suatu organisasi menjadi lebih baik, seperti yang dikemukakan oleh Effendy, (2011:116) bahwa interaksi yang

harmonis di antara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal-balik maupun secara horizontal di antara para karyawan secara timbal-balik pula disebabkan oleh komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zerfass Ansgar (2015) pada komunikasi terhadap kinerja bahwa Kinerja komunikasi perusahaan sangat tergantung pada persepsi, keyakinan, dan harapan yang dipegang eksekutif top terhadap komunikasi dan kontribusinya terhadap tujuan. Dengan demikian hasil penelitian terdahulu terdapat hubungan antara komunikasi terhadap kinerja. Oleh karena itu pegawai harus memahami berkomunikasi dengan baik dan benar.

Suatu organisasi sangat dibutuhkan kedisiplinan setiap anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu, dengan adanya tata tertib disuatu organisasi dapat meningkatkan kedisiplinan para anggota. Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi hasil atau fungsi operatif suatu organisasi maupun perorangan, sumber daya manusia yang terpenting karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menurut Husain Bachtiar Arifudin (2018) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian hasil penelitian terdahulu terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Faktor yang menyebabkan sumber daya manusia yang unggul menurut Wiludjeng, (2007:154) motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Sari M, dan F Masruroh (2018) bahwa dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan motivasi dalam kerja akan mempengaruhi hasil yang diinginkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu motivasi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Pegawai perlu adanya motivasi sebagai pendorong dalam kebutuhan yang terpenuhi maka hasilnya harus baik pula. Setiap manusia memiliki caranya masing-masing, ada yang memiliki motivasi kerja tinggi dan ada juga yang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka setiap pegawai memiliki caranya masing-masing.

Menurut Sugiyono (2017) ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian antara 30 sampai 500 dengan ini saya mengambil 42 responden untuk melakukan observasi awal terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh, pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak untuk mendapatkan 42 responden. Berikut data hasil angket pendahuluan kinerja:

Tabel 1.1 Data Hasil Angket Pendahuluan Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<i>Kuantitas output</i>					
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai target yang ditentukan	10,64%	25,53%	36,17%	27,66%
2.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik yang diberikan pimpinan	2,13%	10,64%	36,17%	51,06%
<i>Kualitas output</i>					
3.	Saya sangat memahami tugas apa yang pimpinan berikan kepada saya	0%	12,77%	55,32%	31,91%
4.	Saya merasa sudah memiliki kualitas yang sangat baik dalam penyelesaian pekerjaan	4,26%	8,51%	53,19%	34,04%

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Ketepatan waktu dari hasil					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	12,77%	53,19%	25,53%	8,51%
6.	Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas	4,26%	10,64%	46,81%	38,30%
Kehadiran					
7.	Saya pulang masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0%	12,77%	55,32%	31,91%
8.	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin dari atasan saya	2,13%	12,77%	53,19%	31,91%
Kemampuan bekerja sama					
9.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya	21,28%	59,57%	8,51%	10,64%
10.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	48,94%	42,55%	8,51%	0%

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel 1.1 angket pendahuluan terhadap 42 responden perangkat desa se-Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal menunjukkan persentase sebanyak 55,32% dalam kategori rendah dengan pernyataan "Saya pulang masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan" dan "Saya sangat memahami tugas apa yang pimpinan berikan kepada saya"

Berdasarkan hasil observasi kepada Perangkat Desa diketahui bahwa kinerja perangkat desa secara umum dikatakan rendah karena dari hasil angket observasi awal menunjukkan rendahnya kinerja perangkat desa. Hasil wawancara oleh beberapa perangkat desa menjelaskan bahwa kinerja di kantor desa masih

sangat rendah. Dari pernyataan Bapak Widayat pada tanggal 20 Januari 2020, pukul 09.25 WIB menyampaikan bahwa:

“kinerja perangkat desa masih kurang menurut, karena setiap perangkat masih belum sadar akan tugas dan kewajiban sebagai perangkat desa, jadi kepala desanya harus lebih memperhatikan kinerja setiap perangkat desa, kalau rekan kerja yang mengingatkan atau menginstruksikan rekan yang lainnya untuk melaksanakan tugas nanti tersinggung dan akan membuat suasana menjadi canggung, karena jabatannya sejajar tetapi berani menyuruh rekannya, jadi lebih baik atasan yang menegur”.

Selain itu uraian hasil wawancara diatas diperkuat dengan wawancara pada tanggal 21 Januari 2020, pukul 09.00 WIB bersama Bapak Saiful Ulum selaku sekretaris mengatakan bahwa :

“kurangnya kesadaran diri mbak, kalau perangkat desanya masih gaptek jadi kinerjanya masih kurang, kalau masalah gaptek mau bagaimana, perangkat desa disini sudah tua-tua, diminta belajar mengoperasikan ya susah, jadi kebanyakan yang kerja hanya orang-orang itu saja”.

Jadi inti dari wawancara beberapa perangkat desa adalah, tidak semua perangkat desa memahami tugas yang ada dan hanya bergantung kepada beberapa perangkat desanya saja, dengan begitu tugas yang seharusnya dikerjakan oleh perangkat desa tersebut malah dikerjakan oleh rekan kerjanya. Setiap tugas sering mengandalkan beberapa perangkat saja, tidak semua perangkat bekerja sesuai tugasnya. Berikut data mengenai hasil angket pendahuluan komunikasi perangkat desa:

Tabel 1.2 Data Hasil Angket Pendahuluan Komunikasi

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Komunikasi dari atas ke bawah					
1.	Perangkat desa memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya	38,30%	44,68%	12,77%	4,26%
2.	Informasi yan disampaikan mudah dipahami	10,64%	53,19%	36,17%	0%

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
3.	Perangkat desa berkomunikasi menggunakan bahasa yang baik dan benar	0 %	25,53%	42,55%	31,91%
Komunikasi dari bawah ke atas					
4.	Perangkat desa bersedia memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada pengunjung.	2,13%	10,64%	44,68%	42,55%
5.	Semua informasi yang diberikan oleh perangkat desa sangatlah penting.	34,04 %	38,30%	19,15%	8,51 %
6.	Terdapat media atau tempat untuk mendapatkan informasi dengan mudah seperti papan pengumuman, koran, dan lain sebagainya	2,13%	19,15%	44,68%	34,04%
Komunikasi horisontal					
7.	Pengunjung mendapatkan kemudahan dalam memperoleh informasi	31,91%	53,19%	14,89%	0%
8.	Media informasi yang disediakan oleh pihak perangkat desa menarik perhatian untuk dibaca	0 %	14,89%	53,19%	31,91%
9.	Masyarakat dapat memahami informasi yang disampaikan oleh perangkat desa	4,26%	59,57%	34,04%	2,13%
10.	Pengunjung merasa nyaman ketika berinteraksi (berkomunikasi) dengan perangkat desa	27,66 %	40,43%	31,91%	0%

Sumber: data diolah tahun 2020

Dari hasil tabel 1.2 hasil angket observasi awal mengenai komunikasi terdapat 38,30% dari 42 orang sangat setuju dengan pernyataan “Perangkat desa memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya” dan 59,57% dari 42 orang menjawab setuju dengan pernyataan “Masyarakat dapat memahami informasi yang disampaikan oleh perangkat desa” . hal ini berarti komunikasi di Kantor Desa se-Kecamatan Gemuh ini sudah tinggi, berdasarkan hasil wawancara

dengan bapak Sutowo pada tanggal 20 Januari 2020, pukul 10.00 WIB menyatakan bahwa:

“kalau komunikasi di kantor bagus mbak, jadi setiap perangkat desa selalu berkomunikasi antar rekan kerjanya, tetapi belum tentu membicarakan tentang pekerjaan yang didapatnya, dan komunikasi dengan masyarakat juga bagus”

Sedangkan uraian hasil wawancara diatas diperkuat dengan wawancara pada tanggal 22 Januari 2020, pukul 09.25 WIB bersama Bapak Agung Purnomo bahwa:

“komunikasinya bagus mbak, kalau ada informasi langsung tersampaikan ke masyarakat, masyarakat langsung memahami informasi yang disampaikan, jadi soal komunikasi dengan masyarakat itu tidak ada kendala”.

Jadi dari hasil wawancara pada perangkat desa yang diperoleh bahwa komunikasinya sudah tinggi, juga didukung oleh hasil angket yang menunjukkan tingginya komunikasi.

Tabel 1.3 Data Hasil Angket Pendahuluan Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Tujuan dan kemampuan					
11.	Saya memiliki tujuan yang harus dicapai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	0%	10,64%	74,47%	14,89%
12.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0%	8,51%	63,83%	27,66%
Teladan pimpinan					
13.	Saya menjadikan pimpinan sebagai teladan disiplin dalam bekerja	2,13%	19,15%	53,19%	25,53%
14.	Saya mendapat saran dan arahan dari pimpinan	14,89%	57,45%	19,15%	8,51%
Balas jasa					
15.	Saya mendapat gaji atau balas jasa yang sesuai	23,40%	38,30%	19,15%	19,15%
16.	Balas jasa yang saya terima membuat disiplin kerja saya	0%	10,64%	59,57%	29,79%

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	meningkat				
Keadilan					
17.	Pimpinan menjunjung tinggi nilai keadilan sesuai dengan peraturan yang ada	2,13%	8,51%	55,31%	34,04%
18.	Saya merasa pimpinan bersikap adil dalam pemberian sanksi jika ada yang melanggar peraturan	0%	14,89%	31,91%	53,19%
Warkat					
19.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin	21,28%	48,94%	21,28%	8,51%
20.	Saya merasa senang jika dalam bekerja diawasi oleh pimpinan	0%	10,64%	55,32%	34,04%
Sanksi hukuman					
21.	Apabila saya melanggar peraturan yang ada maka saya akan mendapatkan sanksi hukuman yang sesuai	46,81%	46,81%	6,38%	0%
22.	Sanksi hukuman yang diterapkan di dalam kantor kepala desa membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	4,26%	8,51%	48,94%	38,30%
Ketegasan					
23.	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan	23,40%	48,94%	21,28%	6,38%
24.	Pimpinan mewajibkan saya untuk patuh terhadap peraturan	0%	10,64%	59,79%	29,79%
Hubungan kemanusiaan					
25.	Pimpinan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan	0%	6,38%	70,21%	23,40%
26.	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	6,38%	10,64%	36,17%	46,81%

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 hasil angket observasi awal menunjukkan bahwa terdapat pernyataan yang hasilnya sangat rendah menjelaskan bahwa Saya merasa pimpinan bersikap adil dalam pemberian sanksi jika ada yang melanggar

peraturan terdapat 53,19% yang menjawab sangat tidak setuju, dengan pernyataan yang menjawab kurang setuju yaitu saya memiliki tujuan yang harus dicapai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya menghasilkan 74,47% yang menandakan bahwa pernyataan ini dalam kategori sangat tinggi orang yang memilih kurang setuju. Dari hasil wawancara disiplin kerja oleh Bapak Khasanudin pada tanggal 21 Januari 2020, pukul 11.00 WIB yaitu :

“disiplin kerja masih sangat kuran, karena perangkat masih sering melanggar peraturan yang ada, sanksi hukuman dari setiap peraturan tidak dijalankan dengan benar, pimpinan kurang tegas dalam menjalankan sanksi yang sudah ditentukan, perangkat juga tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pimpinan kurang memberi arahan kepada bawahannya, pimpinan juga kurang dalam hal mengawasi bawahannya jadi menurut saya kedisiplinannya masih sangat kurang”.

Selain itu uraian hasil wawancara diatas diperkuat dengan wawancara pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 09.30 WIB bersama Bapak M Eko Setyono bahwa:

“disiplin kerja kurang, karena di kantor desa orang masih sering melanggar peraturan yang ada karena disini sanksi yang sudah ditetapkan tidak dijalankan sesuai dengan peraturannya, dari pimpinan juga tidak menegur, justru membiarkan, dan menjadikan hal biasa, karena memang biasa begitu mbak, namanya didesa masih kurang soal kedisiplinannya. kalau saya sendiri, saya memiliki tujuan kerja itu yang penting pekerjaan selesai”.

Dari hasil angket dan juga hasil wawancara terhadap perangkat desa yang sudah saya lakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja di balaidesa se-Kecamatan Gemuh masuk dalam kategori rendah, karena kurangnya kesadaran setiap perangkat desanya sendiri, dengan kurangnya pimpinan bertindak tegas dalam kedisiplinan terhadap setiap bawahannya, sanksi dari atasan kurang membuat jera para perangkat jadi perangkat desa masih berani melanggar peraturan yang sudah ditentukan, kurangnya pengawasan dari pimpinan saat dijam kerja, itu salah satu

bukti bahwa disiplin kerjanya masih sangat kurang terkait sanksi yang sudah ditentukan untuk kedisiplinan.

Tabel 1.4 Data Hasil Angket Pendahuluan Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Kebutuhan fisiologis					
27.	Jumlah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya	0 %	10,64%	68,09%	21,28%
Kebutuhan rasa aman					
28.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	0%	10,64%	44,68%	44,68%
Kebutuhan sosial					
29.	Hubungan komunikasi antar perangkat desa dapat terjalin dengan baik	2,13%	23,40%	46,81%	27,66%
30.	Saya merasa senang karena seluruh perangkat desa yang lain menerima saya dengan baik	21,28%	48,94%	25,53%	4,26%
Kebutuhan penghargaan					
31.	Pemberian penghargaan bagi perangkat desa yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja saya	0%	31,91%	51,06%	17,02%
Kebutuhan aktualisasi diri					
32.	Kantor desa memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri perangkat desa	0%	10,64%	59,57%	29,79%

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 hasil angket observasi awal terkait motivasi kerja, hasil yang saya dapatkan menunjukkan bahwa motivasi kerja di balaidesa se-Kecamatan Gemuh dalam kategori rendah, dari hasil angket menunjukkan terkait pernyataan gaji yang saya terima diberikan tepat waktu terdapat 44,68% perangkat desa yang tidak setuju, karena pada kenyatannya sering tidak tepat

waktu. Pernyataan jumlah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya menunjukkan hasil 68,09% perangkat desa memilih kurang setuju, karena pada dasarnya penghasilan seorang perangkat desa masih pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, harus mempunyai kerja sampingan. Hasil wawancara pada tanggal 22 Januari 2020, pukul 10.00 WIB bersama Bapak Samsuri bahwa:

“motivasi masih kurang, kepala desa jarang memberi motivasi, paling 3 bulan sekali karena ada monitoring dari tim kecamatan sebagai evaluasi kinerjanya, selain itu paling mengawasi saja, mengawasi pun jarang”

Selain itu uraian hasil wawancara diatas diperkuat dengan wawancara bersama Bapak Ahmad pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 14.00 WIB bahwa:

“untuk pimpinan disini selalu memberi motivasi karena pimpinan ingin pelayanannya memuaskan, jadi setiap bulan diadakan staff meeting untuk bulan berikutnya, tetapi kendalanya kantor tidak memfasilitasi pengembangan diri untuk perangkat desa supaya lebih paham betul akan tugasnya, jadi hanya diberi motivasi secara lisan tetapi tidak didukung oleh fasilitas”.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi di beberapa desa ini berbeda-beda tergantung oleh pimpinannya, dari hasil wawancara menunjukkan motivasi kerja di balaidesa se-Kecamatan Gemuh masih kurang dan fasilitas untuk menambah ilmu juga tidak didapat, padahal di jaman sekarang semua serba digital, tetapi tidak semua perangkat desa bisa mengoperasikan alat elektronik tersebut menjadikan kurangnya motivasi yang didapat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu diadakan penelitian untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil observasi terdapat disiplin kerja perangkat desa se-Kecamatan Gemuh dengan rata-rata 53,89% masuk kategori rendah .
2. Berdasarkan hasil observasi terdapat motivasi kerja perangkat desa se-Kecamatan Gemuh dengan hasil rata-rata 51,60% masuk kategori rendah.
3. Berdasarkan hasil observasi terdapat kinerja perangkat desa se-Kecamatan Gemuh dengan rata-rata 54,89% masuk kategori rendah.
4. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gemuh masih rendah karena Masyarakat belum mendapatkan penjelasan yang lebih rinci dari perangkat desa.

1.3 Cakupan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal”**.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se kecamatan gemuh kabupaten Kendal?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se kecamatan gemuh kabupaten Kendal?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se kecamatan gemuh kabupaten Kendal?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se kecamatan gemuh kabupaten Kendal?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se Kecamatan Gemuh kabupaten Kendal.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kantor kepala desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perangkat desa serta membuka kemungkinan untuk penelitian lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

- b. Bagi instansi, sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi terkait dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perangkat desa yang lebih baik lagi.
- c. Bagi Universitas Negeri Semarang, untuk menambah referensi kepustakaan dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian sejenis yang memiliki tema sama juga pernah dilakukan oleh Arofah (2015). Kebaruan dari peneliti yang diajukan dengan penelitian sebelumnya yaitu menyertakan variabel komunikasi, sehingga dalam penelitian ini menggabungkan tiga variabel yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dimana ketiga variabel tersebut belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya dalam satu penelitian. Dan mempunyai perbedaan dalam pemilihan tempat penelitian. Obyek penelitian ini adalah perangkat desa di Kantor Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

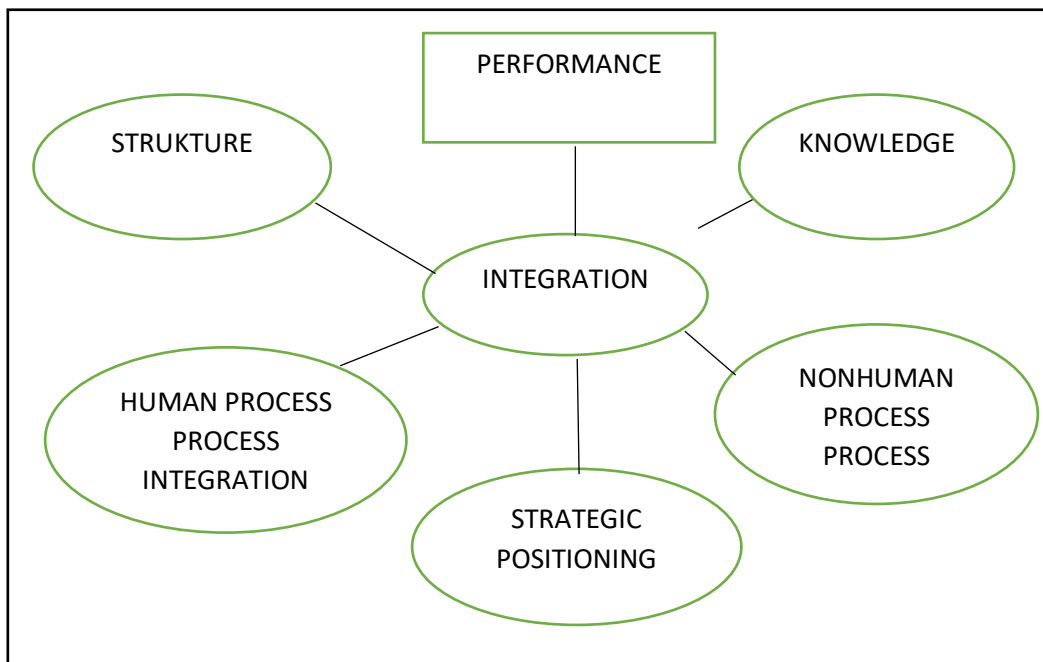
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Proses kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo, (2016:83) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor- faktor yang mempengaruhi dalam bentuk Satellite Model.

Menurut Satelit model dalam Wibowo, (2016: 83) kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor- faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Dari semua faktor- faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model satelit Kinerja Organisasi

Sumber : Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, Management Organizational Behavior, 1996:383.

Dari gambar 2.1 faktor pengetahuan meliputi masalah- masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. Sumber daya manusia meliputi peralatan, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2016:84) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextaul/ situasional factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli diatas, faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat kesamaan dengan teori yang dibutuhkan oleh peneliti. Sehingga peneliti menggunakan teori tersebut sebagai Grand Theory/ dasar penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi yang termasuk kedalam struktur pada satelit model, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja termasuk kedalam *personal factor* pada teori menurut Armstrong dan Baron.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Perangkat Desa

Menurut Wibowo, (2016) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Nawawi, (2017:212) secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Wirawan, (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2016:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rue dan Byar dalam Nawawi, (2017:212) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Menurut Interplan dalam

Nawawi, (2017:212) kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga bisa terbagi menjadi kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi, kinerja pegawai secara individu adalah hasil dari usaha perorangan untuk mencapai tujuan tertentu sedangkan kinerja organisasi adalah suatu pekerjaan yang mementingkan organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut, juga mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan konsumen dan tingkat pencapaian hasil oleh suatu organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2016:67-68) yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Berbeda halnya dengan pendapat Keith Davis, menurut Davis dalam Mangkunegara (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Human Performance = Ability+Motivation*, *Motivation= Attitude+Situation*, dan *Ability = Knowledge + skill*.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Serdamayanti dalam Widodo, (2015:133) yaitu:

1. Sikap dan mental (Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.2.3 Penilaian Kinerja

Standar pengukuran kinerja menurut Sudarmanto, (2009:11) dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja berdasarkan sifat atau karakter pribadi (*trait*).
3. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Faktor dalam penilaian kinerja yang dikemukakan Dessler dalam Widodo, (2015:136) yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.2.4 Indikator Kinerja Perangkat Desa

Indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo, (2016:86-88) sebagai berikut:

1. Tujuan. Keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar. Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik .Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
4. Alat atau Sarana. Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi. Persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif. Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan Indikator kinerja menurut Mathis & Jackson, (2006:378) sebagai berikut:

1. Kuantitas *output*. jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas *output*. kualitas kerja (tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan).
3. Ketepatan waktu dari hasil. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Kehadiran. kehadiran pegawai atau karyawan ditempat kerja

5. Kemampuan bekerja sama. Kesiapan untuk bekerjasama dengan sesama anggota organisasi.

Dalam penelitian ini mengukur Kinerja peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson, (2006:378) yaitu: kuantitas *output*, kualitas *output*, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Dari indikator-indikator tersebut dianggap dapat mewakili dalam mengukur Kinerja dalam penelitian ini.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *communication* yang berasal dari kata Latin, *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama Ruliana (2016:2). Menurut John R. Schemerhorn dalam Widjaja (2008:8) “Komunikasi itu dapat diartikan sebagai proses antar pribadi dalam mengirim dan menerima simbol-simbol yang berarti bagi kepentingan mereka. Davis dalam Mangkunegara, (2016:145) mengemukakan bahwa (*communication is the transfer of information and understanding from one person to another person*”. (komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). Sedangkan menurut Flippo dalam Mangkunegara (2016:145) berpendapat bahwa “*Communication is the act of inducing others to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*”. (Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis). Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:145) mendefinisikan bahwa “*Commonucation is the*

process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing". (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses penyampaian pesan atau informasi oleh dua orang atau lebih secara lisan maupun tertulis sehingga akan mendapatkan timbal balik untuk mendapatkan informasi yang lebih detail ataupun menyampaikan pendapat untuk mendapatkan suatu pemahaman.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2016:148-150) Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan :

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.
 - a. Keterampilan *sender*. *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap *sender*. Sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya

terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c. Pengetahuan *sender*. *Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin, dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*. Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.
2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi:
- a. Keterampilan *receiver*. Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap *receiver*. Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

- c. Pengetahuan *receiver*. Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
- d. Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat
- e. menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.3.3 Fungsi Komunikasi

Menurut Scott dan Mitchell dalam Sukoco dalam Asriel (2016:72-73) sebagai berikut:

1. Fungsi kontrol. Komunikasi formal dapat dilakukan untuk mengontrol karyawan dengan menanyakan ulang deskripsi pekerjaannya, kepada siapa melaporkan hasil pekerjaannya, dan hal-hal lain yang membutuhkan komunikasi dengan atasan mereka.
2. Fungsi motivasi. Fungsi ini biasanya dilakukan melalui pemberian *feedback* kepada bawahan mengenai apa yang telah mereka lakukan, sebaik apa mereka mengerjakannya, dan apa yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya di masa depan.

3. Fungsi emosi. Pada dasarnya salah satu tujuan bekerja adalah melakukan interaksi sosial. Salah satu bentuk interaksi sosial tersebut adalah komunikasi (formal maupun informal) di mana masing-masing anggota organisasi dapat mengekspresikan emosi yang negatif, misalnya frustrasi atau tidak puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya selama ini kepada teman bekerja.
4. Fungsi informasi. Fungsi ini berhubungan dengan memperlancar pengambilan keputusan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen. Dengan mentransfer data dan alternatif pilihan yang ada, individu atau organisasi akan dengan mudah mengambil keputusan.

2.3.4 Unsur Komunikasi

Unsur komunikasi menurut Asriel, dkk (2016:74-75) yaitu:

1. Pesan (*message*). Merupakan ide atau gagasan yang dapat berupa berita atau informasi yang akan disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Komunikasi efektif akan terjadi apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator diterima dengan jelas dan benar oleh komunikan.
2. Penyampaian pesan (*komunikator*). Komunikator harus berusaha mengemukakan hal-hal yang terkandung dalam pikirannya secara jelas kepada komunikan agar komunikan mudah dan cepat memahami dan menanggapi pesan. Komunikator perlu memperhatikan tingkat pengetahuan, budaya, usia, jabatan, dan lain sebagainya dari komunikan demi tercapainya komunikasi efektif.

3. Penerima pesan (*komunikan*). Komunikan akan menafsirkan pesan yang disampaikan oleh komunikator. Penafsiran pesan ini harus dilakukan dengan benar agar terjadi kesamaan makna dengan apa yang dimaksud oleh komunikator.
4. Media (*transmitter*). Proses pengiriman pesan menggunakan saluran komunikasi yang disebut dengan media komunikasi. Media yang digunakan dalam proses komunikasi tergantung pada jenis dan sifat pesan yang akan disampaikan.
5. Respons (*feedback*). Respons merupakan reaksi atau tanggapan yang diberikan oleh komunikan terhadap pesan yang diterimanya. Respons ini menjadi ukuran oleh komunikator dalam mengukur efektivitas penyampaian pesan. Respons positif mengindikasikan bahwa pesan diterima dengan baik, benar, dan tepat oleh komunikan.

2.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut Rohim (2009:111-112) menjelaskan arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi dari atas ke bawah (*downward Communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*), sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi dari atas kebawah (*downward Communication*),

Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a. Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*)

- b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rational*).
 - c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*).
2. Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*),
- Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya, fungsinya arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:
- a. Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan.
 - b. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat terselesaikan oleh bawahan.
 - c. Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
 - d. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan.
3. Komunikasi horisontal (*horizontal communication*),
- Tindak komunikasi ini berlangsung diantara para pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah:
- a. Memperbaiki koordinasi tugas.
 - b. Upaya pemecahan masalah
 - c. Saling berbagi informasi
 - d. Upaya pemecahan konflik
 - e. Membina hubungan melalui kegiatan bersama

Sedangkan indikator komunikasi menurut Suranto AW (2010:105), antara lain:

1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dikamsudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4. Hubungan yang semakin baik

Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap

semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur Komunikasi peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rohim (2009:111-112) yaitu: Komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horisontal. Dari indikator-indikator tersebut dianggap dapat mewakili dalam mengukur Komunikasi dalam penelitian ini.

2.3.6 Bentuk-bentuk komunikasi

Menurut Asriel dkk (2016:80) bentuk komunikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal. Dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya oleh bawahan kepada pimpinan. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dikenal dengan arus informasi ke bawah. Informasi ini misalnya dalam bentuk instruksi dari pimpinan kepada bawahan.
2. Komunikasi Horizontal. Dilakukan antara pegawai/karyawan suatu unit dengan unit lainnya yang selevel atau sederajat. Komunikasi ini dilakukan dengan maksud untuk mengoordinasikan tugas sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik.
3. Komunikasi Extra Organizational. Dalam berkomunikasi dikenal istilah tata hubungan. Tata hubungan merupakan aliran komunikasi yang terjadi antar

individu dalam organisasi. Tata hubungan ini bertujuan untuk meningkatkan kemahiran dan kemauan kerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Davis dalam Mangkunegara (2016:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Sedangkan menurut Sutrisno, (2017:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Anoraga (2014:46) yaitu suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Sedangkan disiplin kerja menurut Ardana dkk menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Dari berbagai pendapat menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan, kesediaan, patuh, taat, kerelaan, dan perbuatan positif yang sesuai dengan aturan atau norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya kedisiplinan akan meningkatkan hasil kinerja individu maupun organisasi.

2.4.2 Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 129) Terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif. Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,

perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4.4 Indikator disiplin

Menurut Hasibuan (2009:194-197) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan. Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan. Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa. (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat. (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman. Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Moenir (2001:95) “ada 2 (dua) jenis disiplin yang sangat mendominasi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, kedua disiplin itu ialah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja”. Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Gambaran umum oleh masyarakat terhadap ada atau tidaknya disiplin memang dicerminkan oleh kedisiplinan dalam hal jam kerja. Isi pekerjaan pada disiplin kerja terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan mutu yang telah dibakukan. Keempatnya ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat.

Berikut indikator disiplin kerja menurut Moenir adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur Disiplin kerja peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009:194-197) yaitu: Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, warkat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dari indikator-indikator tersebut dianggap dapat mewakili dalam mengukur Disiplin kerja dalam penelitian ini.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*MOVERE*" yang berarti "DORONGAN atau *DAYA PENGGERAK*". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut motivasi sangat sulit, karena kepemimpinan mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Begitu juga dengan Cascio dalam Hasibuan (2007:95) *Motivation is a force that results from an individual's desire to satisfy there needs (e.g. hunger, thirst, social approval);*

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Menurut Heller dalam Wibowo (2016:322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, (2001:205) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*) arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003:190) dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Wiludjeng (2007:154) motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong kemauannya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas, semakin tinggi pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya, maka tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai dengan baik.

2.5.2 Pola-pola Motivasi

Menurut Clelland dalam Hasibuan (2007: 97) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

2.5.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:97) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya

2.5.4 Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:98-99) sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas "keadilan dan kelayakan" terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis

motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.5.5 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:99) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (*Insendf positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (*Insentif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.5.6 Indikator Motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins, (2002:56) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlidung, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman. Kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3. **Kebutuhan Sosial.** Kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. **Kebutuhan Penghargaan** Kebutuhan akan penghargaan diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri.** Kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuan. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Sedangkan indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut McClelland

dalam Mangkunegara (2016:103) adalah sebagai berikut:

1. **Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.** Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi yaitu suatu sikap yang menunjukkan melaksanakan segala kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan.
2. **Suka menghadapi tantangan.** Berani mengambil resiko serta mampu menjalankan tugas-tugas yang bersifat menantang untuk memperbaiki dan menambah wawasan keterampilan serta keahlian yang dimiliki.

3. Berusaha merealisasikan tujuan. Berusaha merealisasikan tujuan yaitu suatu sikap yang menunjukkan penuh kegigihan dalam mencapai tujuan, tidak mudah menyerah dan putus asa, melakukan berbagai cara agar tujuan dapat terealisasikan.
4. Memanfaatkan umpan balik. Memanfaatkan hasil dari kemajuan selama bekerja untuk melakukan suatu perbaikan dan mengevaluasi hasil selama bekerja.
5. Mencari peluang untuk maju. Sikap yang selalu ingin berkembang tidak hanya diam dalam satu bidang yang ditekuni sehingga memanfaatkan peluang untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Maslow dalam Robbins, (2002:56) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari indikator-indikator tersebut dianggap dapat mewakili dalam mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini.

2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

Selain dukungan dari teori yang telah disampaikan di atas, penulis juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja, komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Utari K (2015)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan taraf nilai probabilitas $0,382 > 0,05$
2.	Arofah (2015)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.	Semua variabel ada pengaruh terhadap kinerja perangkat desa
3.	Eka (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerj, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara	Ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, Ada pengaruh positif kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara
4.	Anasari (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang	terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang secara simultan sebesar 52,8%. Pengaruh secara parsial kepemimpinan sebesar 9,48%, lingkungan kerja sebesar 9%, dan fasilitas kantor sebesar 16,48%.
5.	Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
			memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Ichsan R. N, Surianta E, Lukman N (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan	Analisis data yang dilakukan diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinasi sebesar 84,8% dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan t tabel 1,984 pada $\alpha = 5\%$.
7.	Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
8.	Rialmi Zackharia dan Morsen (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,099 + 0,638X$. Nilai konstanta regresi 12,099 dan koefisien regresi 0,638 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif.
9.	Husain Bachtiar Arifudin (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.
10.	Sari M, dan F Masruroh (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang	Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
		Tengan Kota Magelang.	kinerja pegawai.
11.	Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. INHUTANI IV Kab. Pasaman	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT. IN HUTANI IV di Kabupaten Pasaman.
12.	Bertram Tan Hae-Ching Chang Chen-Kuo Lee (2007)	<i>Relationships among industry environment, diversification motivations and corporate performance: An empirical study of the automobile industry in Taiwan</i>	Lingkungan industri memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi diversifikasi, dan memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja perusahaan
13.	Adams C.A Frost G.R (2006)	<i>The internet and change in corporate stakeholder engagement and communication strategies on social and environmental performance</i>	Pemahaman terbatas tentang keuntungan menggunakan web sebagai bagian dari strategi komunikasi pada semua aspek kinerja perusahaan. Dan menemukan bahwa kurangnya sumberdaya yang disediakan untuk komunikasi berbasis web membatasi potensinya.
14.	Hidayah Nurul (2019)	<i>The Effect od Delegation Authority, Incentive Compensation and Work Discipline on Work Productivity of PT. Dewi Permata Perkasa</i>	Tidak ada hubungan/pengaruh signifikan antara variabel laten Otoritas Delegasi (DA) tentang Produktivitas Kerja (PK); ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten Kompensasi Insentif (KI) terhadap Produktivitas Kerja (PK) dan tidak ada hubungan/pengaruh between variabel laten Disiplin Kerj (DK) pada Produktivitas Kerja (PK)
15.	Zerfass Ansgar, Sherzada Muschda (2015)	<i>Corporate communications from the CEO's perspective: How top executives conceptualize and value</i>	Kinerja komunikasi perusahaan sangat tergantung pada persepsi, keyakinan, dan harapan yang dipegang eksekutif top terhadap

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
		<i>strategic communication</i>	komunikasi dan kontribusinya terhadap tujuan izational organ
16.	Ovretveit Yohanes, Wu Albert, Street Richard, Thimbleby Harold, Thilo Friederike, Hannawa Annegret (2017)	<i>Using and choosing digital health technologies; a communications science perspective</i>	Penggunaan dan pemahaman DHT dari menerapkan multidisplin baru ilmu komunikasi. Perspektif komunikasi yang terletak membantu menilai bagaimana teknologi baru dapat melengkapi daripada menurunkan hubungan profesional dan seberapa aman implementasi dan penggunaan teknologi
17.	Reizer Abira, Ilan Yael Brender, Sheaffer Zachary (2019)	<i>Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study</i>	Menunjukkan bahwa emosi positif dan kepuasan job mediasi hubungan positif antara motivasi dan kinerja otonom. Bersamaan dengan itu, emosi negatif dan penurunan kepuasan kerja memediasi hubungan negatif antara motivasi terkontrol dan kinerja pekerjaan.
18.	Al-Musadieq Muhammad, Nurjannah, Raharjo Kusdi, Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018)	<i>The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organization culture against HR performance</i>	Ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja, ada pengaruh langsung dan signifikan dari budaya organisasi pada motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia, dan ada pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja pada kinerja sumber daya manusia. Ada pengaruh tidak langsung dari desain kerja pada kinerja sumber daya manusia melalui motivasi kerja. sementara itu, motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Sumber data : dari berbagai sumber

2.7 Kerangka Berfikir

2.7.1 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja perangkat desa, dengan demikian, jika variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa maka akan memperoleh hasil yang lebih tinggi. Jika komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

2.7.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja perangkat desa

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:145) mendefinisikan bahwa *“Commonucation is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing”*. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud). Dengan komunikasi yang tinggi dalam organisasi maka akan berdampak baik terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap

kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

2.7.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa

Disiplin menurut Sutrisno (2017:87) adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam suatu organisasi. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka organisasi dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

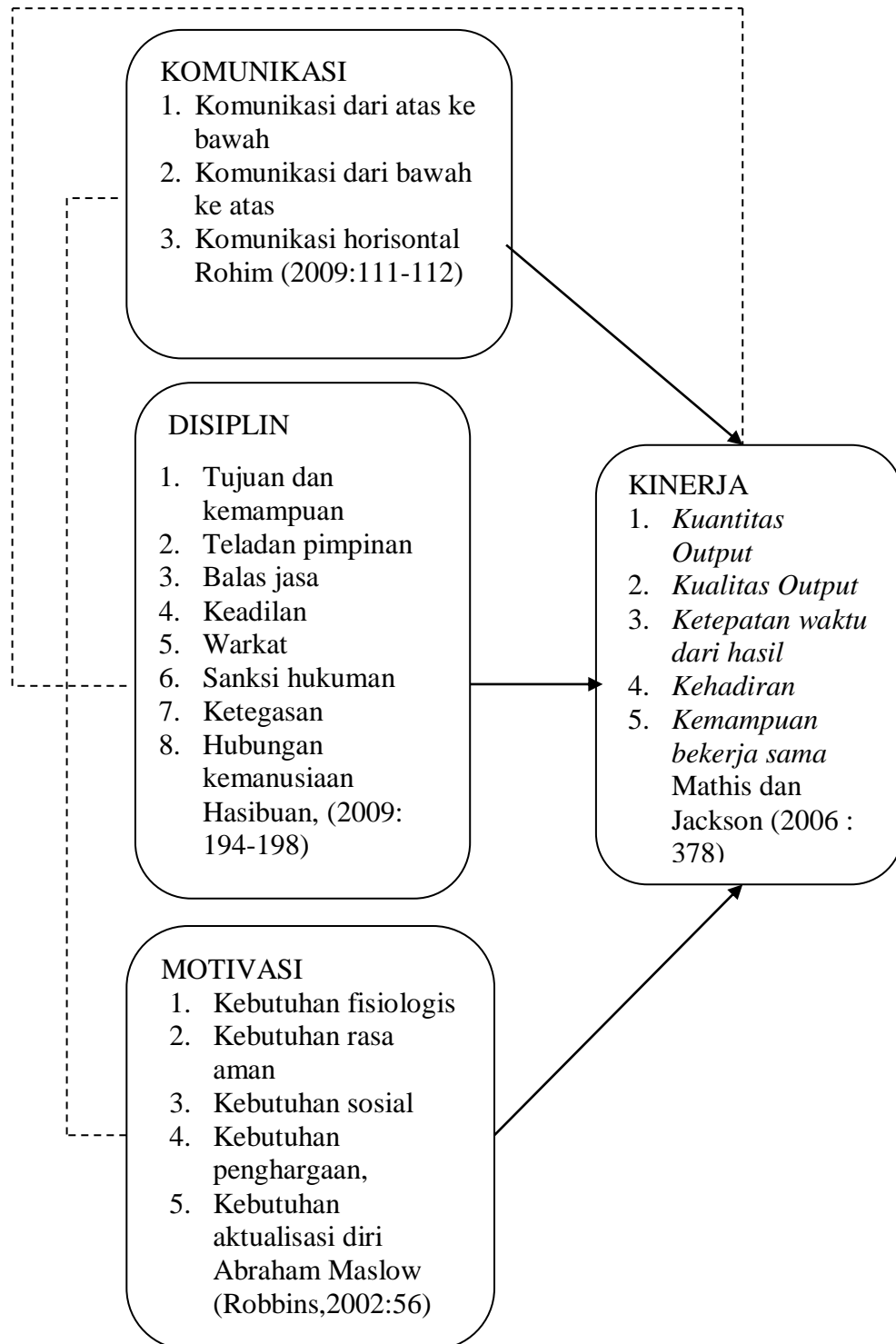
Penelitian yang dilakukan oleh Sari M, dan F Masruroh (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang” menunjukkan bahwa Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya itu, Husain Bachtiar Arifudin (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja juga akan semakin baik. Oleh sebab itu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.7.4 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

Menurut Hasibuan (2007:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Keinginan yang ada dalam diri seseorang dengan perbuatan yang mempengaruhi dan mendorong dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dorongan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku agar mau bekerja sama.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari M, dan F Masruroh (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengan Kota Magelang” Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Eka (2015) juga melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara” bahwa Ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, ada pengaruh positif kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono, (2017:63). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H2: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H3: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat mengklasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat. Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ada variabel independen komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Perangkat Desa (Y).

3.2 Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2014:173) menyatakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal sebanyak 164 perangkat.

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian di Balaidesa se Kecamatan Gemuh Kendal

No	Balaidesa	Jumlah Perangkat	Sebaran Sampel
1.	Jenarsari	11	8
2.	Pucangrejo	14	10
3.	Tlahab	10	7
4.	Johorejo	9	6
5.	Lumansari	11	8
6.	Gebang	11	8
7.	Poncorejo	12	9
8.	Krompaan	9	6
9.	Gemuhblanten	9	6
10.	Tamangede	9	6
11.	Pampriyan	8	6
12.	Galih	9	6
13.	Cepoko Mulyo	9	6
14.	Triharjo	11	8
15.	Sedayu	7	5
16.	Sojomerto	15	12
Jumlah		164	117

Sumber: data diolah dan diambil pada tahun 2020

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto, (2014:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan pemilihan sampel. maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau yang harus bisa mewakili populasi yang diteliti.

Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus yang dikembalikan oleh *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Populasi

N = Jumlah Sampel

e = Tingkat kesalahan sampel yang diharapkan

Penelitian ini diketahui N sebesar 164 Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal, dengan tingkat kesalahan sampel yang ditentukan sebesar 5% maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{164}{1+(164 \times 5\%^2)}$$

n= 116,32 dibulatkan menjadi 117 orang

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 orang.

3.2.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling dengan sampling incidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan dimana siapa saja yang secara kebetulan /incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data Sugiyono (2017:85).

Tabel 3.2. Pembagian sampel untuk masing-masing balai desa

No	Balaidesa	Jumlah Perangkat	Ukuran Sampel	Sebaran Sampel
1.	Jenarsari	11	11/164x117	8
2.	Pucangrejo	14	14/164x117	10
3.	Tlahab	10	10/164x117	7
4.	Johorejo	9	9/164x117	6
5.	Lumansari	11	11/164x117	8
6.	Gebang	11	11/164x117	8
7.	Poncorejo	12	12/164x117	9
8.	Krompaan	9	9/164x117	6
9.	Gemuhblanten	9	9/164x117	6
10.	Tamangede	9	9/164x117	6
11.	Pampriyan	8	8/164x117	6
12.	Galih	9	9/164x117	6
13.	Cepoko Mulyo	9	9/164x117	6
14.	Triharjo	11	11/164x117	8
15.	Sedayu	7	7/164x117	5
16.	Sojomerto	15	15/164x117	12
Jumlah		164		117

Sumber data diolah pada tahun 2020

Pembagian sampel dibagi rata ke setiap Balaidesa, untuk Balaidesa Jenarsari, Lumansari, Gebang, Triharjo diperoleh 8 Perangkat. Balaidesa Pucangrejo diperoleh 10 Perangkat. Balaidesa Tlahab diperoleh 7 perangkat. Balaidesa Johorejo, Krompaan, gemuhblanten, Tamangede, Galih, Cepoko Mulyo diperoleh 6 perangkat. Balaidesa Poncorejo diperoleh 9 perangkat. Balaidesa Pamriyan diperoleh 6 perangkat. Balaidesa Sedayu diperoleh 5 perangkat. Balaidesa Sojomerto diperoleh 12 perangkat. Cara yang dilakukan untuk pengambilan sampel adalah secara insidental dengan membagikan angket ke setiap Balaidesa.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah unsur penelitian terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian yang diteliti, variabel penelitian tersebut terdiri dari dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.3.1 Kinerja Perangkat Desa

Menurut Wibowo (2016) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berikut indikator Kinerja menurut Mathis & Jackson (2006:378) :

(1.) Kuantitas output (2.) Kualitas output. (3.) Ketepatan waktu dari hasil. (4.) Kehadiran. (5.) Kemampuan bekerja sama.

3.3.2 Komunikasi

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:145) mendefinisikan bahwa “*Commonucation is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan

pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Indikator Komunikasi Menurut Rohim (2009:111-112)

1. Komunikasi dari atas kebawah (*downward Communication*),
2. Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*),
3. Komunikasi horisontal (*horizontal communication*),

3.3.3 Disiplin Kerja

Davis dalam Mangkunegara (2016:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Indikator Disiplin Menurut Hasibuan (2009:194-197) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

3.3.4 Motivasi Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada

pencapaian tujuan. Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Robbins, (2002:56) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

3.4 Teknik pengumpulan data

Menurut Arikunto (2006:222) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan bagaimana peneliti menemukan metode setepat-tepatnya untuk memperoleh data kemudian disusun dengan alat pembantunya yaitu instrumen. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan pokok permasalahan. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Widoyoko (2014) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

1. Skor 4 untuk jawaban Sangat setuju (SS)
2. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 2 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 1 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Metode ini digunakan untuk mengungkapkan data tentang variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Perangkat Desa (Y).

3.4.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Sugiyono, (2017:137). Sedangkan menurut Arikunto, (2014:198) wawancara atau yang sering dikenal dengan interview atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara dilakukan melalui tatap muka secara individual. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Sekretaris Desa dan beberapa Perangkat lainnya.

3.4.3 Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.” Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi

dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-objek alam lain. Sedangkan menurut Sanusi (2011:111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Peneliti melakukan observasi untuk mengetahui data-data atau informasi dengan cara mengamati atau melihat secara langsung ke setiap Balaidesa di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

3.4.4 Dokumentasi

Menurut Arikunto, (2014) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mencari jumlah Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006:160) mengatakan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dan syarat yang penting yaitu valid dan reliabel. Kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden harus memenuhi uji validitas dan reliabel.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian telah benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur Wahyudin, (2015:131). Sedangkan menurut Sugiyono (2017:121) menyatakan bahwa validitas adalah instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24. Kriteria valid jika tiap butir instrument memiliki nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan taraf signifikansi 5%(0,05), sebaliknya kriteria tidak valid jika tiap butir instrument memiliki nilai signifikansi di atas 5% (0,05). Pada penelitian ini untuk menghitung korelasi uji validitas instrumen menggunakan *software IBM SPSS 24.0 for windows*. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas pada setiap variabel.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Kuantitas Output	49	0.000	0.05	Valid
	50	0.003	0.05	Valid
	51	0.001	0.05	Valid
Kualitas Output	52	0.000	0.05	Valid
	53	0.000	0.05	Valid
	54	0.000	0.05	Valid
Ketepatan Waktu dari Hasil	55	0.000	0.05	Valid
	56	0.000	0.05	Valid
	57	0.018	0.05	Valid
Kehadiran	58	0.002	0.05	Valid
	59	0.002	0.05	Valid
	60	0.000	0.05	Valid
Kemampuan Bekerja Sama	61	0.000	0.05	Valid
	62	0.001	0.05	Valid
	63	0.003	0.05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap Pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan valid digunakan untuk mengukur kinerja.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Komunikasi dari Atas ke Bawah	1	0.000	0.05	Valid
	2	0.000	0.05	Valid
	3	0.000	0.05	Valid
Komunikasi dari Bawah ke Atas	4	0.000	0.05	Valid
	5	0.000	0.05	Valid
	6	0.016	0.05	Valid
Komunikasi Horisontal	7	0.000	0.05	Valid
	8	0.000	0.05	Valid
	9	0.000	0.05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.3 . di atas menunjukkan nilai signifikansi dari setiap Pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan valid digunakan untuk mengukur komunikasi.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Tujuan dan Kemampuan	10	0.000	0.05	Valid
	11	0.000	0.05	Valid
	12	0.013	0.05	Valid
Teladan Pimpinan	13	0.000	0.05	Valid
	14	0.001	0.05	Valid
	15	0.001	0.05	Valid
Balas Jassa	16	0.013	0.05	Valid
	17	0.013	0.05	Valid
	18	0.001	0.05	Valid
Keadilan	19	0.000	0.05	Valid
	20	0.000	0.05	Valid
	21	0.000	0.05	Valid
Warkat	22	0.000	0.05	Valid
	23	0.000	0.05	Valid
	24	0.001	0.05	Valid
Sanksi Hukuman	25	0.008	0.05	Valid
	26	0.001	0.05	Valid
	27	0.022	0.05	Valid
Ketegasan	28	0.000	0.05	Valid
	29	0.000	0.05	Valid
	30	0.000	0.05	Valid

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Hubungan Kemanusiaan	31	0.000	0.05	Valid
	32	0.000	0.05	Valid
	33	0.001	0.05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.4. di atas menunjukkan nilai signifikansi dari setiap Pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan valid digunakan untuk mengukur disiplin Kerja.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	34	0.000	0.05	Valid
	35	0.031	0.05	Valid
	36	0.001	0.05	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	37	0.000	0.05	Valid
	38	0.000	0.05	Valid
	39	0.000	0.05	Valid
Kebutuhan Sosial	40	0.001	0.05	Valid
	41	0.001	0.05	Valid
	42	0.000	0.05	Valid
Kebutuhan Penghargaan	43	0.000	0.05	Valid
	44	0.004	0.05	Valid
	45	0.045	0.05	Valid
Kebutuhan Aaktualisasi Diri	46	0.003	0.05	Valid
	47	0.000	0.05	Valid
	48	0.000	0.05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.5 di atas menunjukkan nilai signifikansi dari setiap Pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan valid digunakan untuk mengukur motivasi Kerja.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2014) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24. Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas pada setiap variabel:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Kriteria Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1.	Kinerja Perangkat (Y)	0.857	0.70	Reliabel
2.	Komunikasi (X1)	0.827	0.70	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X2)	0.922	0.70	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (X3)	0.867	0.70	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.6 menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* kinerja sebesar 0.857 atau 85,7%, komunikasi sebesar 0.827 atau 82,7%, disiplin kerja 0.922 atau 92,2%, dan motivasi kerja 0.867 atau 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dapat dipercaya untuk mengukur seluruh variabel karena nilai *cronbach's Alpha* setiap variabel > 0.70 .

3.6 Metode Analisis Data

Sugiyono (2017:147) menjelaskan bahwa pengertian analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:147) analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan hubungan variabel yang terdiri dari komunikasi (X1), disiplin kerja(X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja perangkat desa (Y).

Perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkat persentase skor jawaban dari masing-masing responden yang diambil sebagai sampel, dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P: Persentase variabel

n: Nilai yang diperoleh

N: jumlah skor total

Untuk menentukan kriteria deskriptif persentase yang diperoleh, terdapat langkah yang harus disusun dengan tabel kriteria dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menetapkan persentase tertinggi

$$= \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

b. Menetapkan persentase terendah

$$= \frac{\text{skor minimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

c. Menetapkan rentang persentase

= Persentase tertinggi-persentase terendah

$$= 100\% - 25\% = 75\%$$

d. Menetapkan kelas interval

= rentang persentase : interval

$$= 75\% : 4 = 18,75\%$$

Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Variabel			
	Komunikasi	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
62,51% - 81,25%	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
43,76% - 62,50%	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
25,00% - 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun 2020

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam menganalisis dapat memberikan hasil untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran-pelanggaran yang terdapat pada model regresi linier sederhana yang telah dibuat yang *Best Linier Unbias and Estimate (BLUE)* atau dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik atau tidak. Ada beberapa macam uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali, (2016:154). Uji statistik yang dapat digunakan untuk pengujian normalitas dengan bantuan SPSS Statistik 24 menggunakan *Kolmogrov. Smirnov Test*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Ghozali, (2016:156)

3.6.2.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik Ghozali, (2016:159). Menyatakan bahwa uji linearitas yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi

model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 24 dengan uji *Large Multiplier* dan pengambilan keputusan yaitu apabila nilai c^2 hitung lebih kecil dari nilai c^2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan model linear diterima.

3.6.2.1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel independen sama dengan nol Ghazali (2016:103).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi bisa dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) dimana nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 ($\leq 0,10$) atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jadi untuk lolos dari uji multikolonieritas diperlukan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan ≤ 10 nilai VIF Ghazali, (2016:104).

3.6.2.1.4 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016:134).

3.6.2.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Perangkat Desa (Y). Untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Tahapan analisis regresi berganda adalah mencari persamaan regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + b_1KP + b_2FP + b_3TR + e$$

Dimana

Y = Kinerja (Perangkat Desa)

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

α = konstanta

$b_1 + b_2 + b_3$ = koefisien garis regresi

e = error

3.6.2.2.1 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis

menurut tabel. Apakah nilai statistic t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai statistic t hasil perhitungan lebih rendah dibandingkan nilai t tabel, kita menolak hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen Ghozali, (2016:97). Dengan kata lain, nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan nilai signifikansi $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak.

3.6.2.2.2 Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghozali, (2016:171). Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara bersama-sama (simultan). Pada penelitian ini pengujian secara simultan dihitung menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24 dengan melihat signifikansi apabila $\text{sig} < 0.05$ atau $F \text{ hitung} > \text{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan apabila $\text{sig} > 0.05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak.

Langkah dalam menguji hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

a. Menguji hipotesis

Hipotesis statistik secara mikro yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(H₀) = 0), variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

(H_a) 1: ≠ 0), variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen 75

b. Menentukan taraf nyata (*Level of Significance* = α) taraf nyata atau derajat keyakinan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$.

c. Menentukan pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $p = \text{value}$ pada kolom signifikansi $< (0,05)$, maka H₀ ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima, berarti bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $p = \text{value}$ pada kolom signifikansi $> (0,05)$ maka (H₀) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak, berarti variabel independen (X) dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel komunikasi (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Koefisien determinasi dapat dilihat dari output IBM

SPSS 24 uji parsial pada tabel koefisien. Dengan mengkuadratkan nilai *correlation parsial* dalam tabel.

3.6.2.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas. Menurut Ghozali (2016) apabila (r^2) mendekati (1) maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi bebas terhadap variabel terikat. Namun jika (r^2) mendekati nol (0), hal ini berarti semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Besarnya pengaruh komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), terhadap kinerja perangkat desa (Y) secara parsial dengan bantuan SPSS.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

4.1.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi (X1)

Variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal. Pada Tabel 4.1 dapat dilihat analisis deskriptif variabel komunikasi.

Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi

No.	Indikator	Skor Riil	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1.	Komunikasi dari atas ke bawah	1240	1404	88%	Sangat Tinggi
2.	Komunikasi dari bawah ke atas	1197	1404	85%	Sangat Tinggi
3.	Komunikasi horisontal	1179	1404	84%	Sangat Tinggi
Jumlah		3616	4212		
Rata-Rata				85.6%	Sangat Tinggi

Sumber data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel komunikasi yang menunjukkan indikator komunikasi dari atas ke bawah memperoleh persentase sebesar 88% pada kriteria sangat tinggi, komunikasi dari bawah ke atas memperoleh persentase sebesar 85% pada kriteria sangat tinggi, dan komunikasi horisontal memperoleh persentase 84% pada kriteria sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komunikasi memperoleh persentase sebesar 85,6% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

komunikasi sudah sesuai dengan indikator-indikator komunikasi yang telah ditetapkan.

Hasil analisis deskriptif indikator variabel komunikasi secara rinci akan diuraikan satu persatu berikut ini:

4.1.1.2 Deskriptif Indikator Komunikasi dari Atas ke Bawah

Dari distribusi jawaban indikator komunikasi dari atas ke bawah berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Atas Ke Bawah

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	92	79%	88%
62,51% -81,25%	Tinggi	25	21%	
43,76% -62,50%	Rendah	0	0%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa indikator komunikasi dari atas ke bawah rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 88%. Sebanyak 92 perangkat desa dengan kategori persentase 79% memberikan jawaban sangat tinggi, 25 perangkat desa dengan kategori persentase 21% memberikan jawaban tinggi, dan tidak ada perangkat desa yang menjawab dengan kategori rendah dan sangat rendah.

4.1.1.3 Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Bawah Ke Atas

Dari distribusi jawaban indikator komunikasi dari bawah ke atas berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Dari Bawah Ke Atas

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	80	68%	85%
62,51%-81,25%	Tinggi	34	29%	
43,76%-62,50%	Rendah	3	3%	
25,00%-43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah	117	100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 80 perangkat desa dengan persentase 68% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 34 perangkat desa dengan kategori 29% memberikan jawaban tinggi, 3 perangkat desa dengan kategori persentase 3% memberikan jawaban rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.4 Deskriptif Indikator Komunikasi Horisontal

Dari distribusi jawaban indikator komunikasi horisontal berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Indikator Komunikasi Horisontal

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	65	56%	84%
62,51% -81,25%	Tinggi	52	44%	
43,76% -62,50%	Rendah	0	0%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa 65 perangkat desa dengan persentase 56% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 52 perangkat desa dengan persentase 44% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori rendah dan sangat rendah.

4.1.1.5 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, warkat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Pada tabel 4.5 dapat dilihat analisis deskriptif variabel disiplin kerja.

Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator	Skor Riil	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1.	Tujuan dan kemampuan	1170	1404	83%	Sangat Tinggi
2.	TeladanPimpinan	1244	1404	89%	Sangat Tinggi
3.	Balas Jasa	1101	1404	78%	Tinggi
4.	Keadilan	1173	1404	84%	Sangat Tinggi
5.	Warkat	1110	1404	79%	Tinggi
6.	Sanksi Hukuman	1133	1404	81%	Tinggi
7.	Ketegasan	1173	1404	84%	Sangat Tinggi
8	Hubungan Kemanusiaan	1142	1404	81%	Tinggi
Jumlah		9246	11232		
Rata-Rata				82.3%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel disiplin kerja yang menunjukkan indikator tujuan dan kemampuan memperoleh persentase sebesar 83% pada kriteria sangat tinggi, teladan pimpinan memperoleh persentase sebesar 89% pada kriteria sangat tinggi, balas jasa memperoleh persentase 78% pada kriteria tinggi, keadilan memperoleh persentase sebesar 84% pada kriteria sangat tinggi, warkat memperoleh persentase sebesar 79% pada kriteria tinggi, sanksi

hukuman memperoleh persentase 81% pada kriteria tinggi, ketegasan memperoleh persentase sebesar 84% pada kriteria sangat tinggi, dan hubungan kemanusiaan memperoleh persentase sebesar 81% pada kriteria tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel disiplin kerja memperoleh persentase sebesar 82.3% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sudah sesuai dengan indikator-indikator disiplin kerja yang telah ditetapkan.

Hasil analisis deskriptif indikator variabel disiplin kerja secara rinci akan diuraikan satu persatu berikut ini:

4.1.1.6 Deskriptif Indikator Tujuan Dan Kemampuan

Dari distribusi jawaban indikator tujuan dan kemampuan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Indikator Tujuan Dan Kemampuan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	64	55%	83%
62,51% -81,25%	Tinggi	53	45%	
43,76% -62,50%	Rendah	0	0%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator tujuan kemampuan rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 83%. Sebanyak 64 perangkat desa dengan persentase 55% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 53 perangkat desa dengan persentase 45% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori rendah dan sangat rendah.

4.1.1.7 Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan

Dari distribusi jawaban indikator teladan pimpinan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	87	74%	89%
62,51% -81,25%	Tinggi	29	25%	
43,76% -62,50%	Rendah	1	1%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator teladan pimpinan rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 89%. Sebanyak 87 perangkat desa dengan persentase 74% memberikan jawaban yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, 29 perangkat desa dengan persentase 25% memberikan jawaban yang termasuk dalam kategori tinggi, 1 perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban yang termasuk dalam kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.8 Deskriptif Indikator Balas Jasa

Dari distribusi jawaban indikator balas jasa berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Deskriptif Indikator Balas Jasa

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	58	50%	78%
62,51% -81,25%	Tinggi	48	41%	
43,76% -62,50%	Rendah	10	9%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	1	1%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa 58 perangkat desa dengan persentase 50% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 48 perangkat desa dengan persentase 41% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 10 perangkat desa dengan persentase 9% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan 1 perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban dengan kategori sangat rendah.

4.1.1.9 Deskriptif Indikator Keadilan

Dari distribusi jawaban indikator keadilan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Deskriptif Indikator Keadilan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	64	55%	84%
62,51% -81,25%	Tinggi	53	45%	
43,76% -62,50%	Rendah	0	0%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa indikator keadilan rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 84%. Sebanyak 64 perangkat desa dengan persentase 55% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 53 perangkat desa dengan persentase 45% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori rendah dan sangat rendah.

4.1.1.10 Deskriptif Indikator Warkat

Dari distribusi jawaban indikator warkat berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Deskriptif Indikator Warkat

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	51	44%	79%
62,51% -81,25%	Tinggi	62	53%	
43,76% -62,50%	Rendah	4	3%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa indikator warkat rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 79%. Sebanyak 51 perangkat desa dengan persentase 44% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 62 perangkat desa dengan persentase 53% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 4 perangkat desa dengan persentase 3% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.11 Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman

Dari distribusi jawaban indikator sanksi hukuman berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	49	42%	81%
62,51% -81,25%	Tinggi	65	56%	
43,76% -62,50%	Rendah	3	3%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 49 perangkat desa dengan persentase 42% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 65 perangkat desa dengan persentase 56% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 3 perangkat desa dengan persentase 3% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.12 Deskriptif Indikator Ketegasan

Dari distribusi jawaban indikator ketegasan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Deskriptif Indikator Ketegasan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-RataKlasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	61	52%	84%
62,51% -81,25%	Tinggi	55	47%	
43,76% -62,50%	Rendah	1	1%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa 61 perangkat desa dengan persentase 52% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 55 perangkat desa dengan persentase 47% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 1 perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.13 Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan

Dari distribusi jawaban indikator hubungan kemanusiaan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	55	47%	81%
62,51% -81,25%	Tinggi	58	50%	
43,76% -62,50%	Rendah	4	3%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa 55 perangkat desa dengan persentase 47% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 58 perangkat desa dengan persentase 50% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 4 perangkat desa dengan persentase 3% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.14 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Pada tabel 4.14 dapat dilihat analisis deskriptif variabel motivasi kerja.

Tabel 4. 14 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Skor Riil	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisiologis	1150	1404	82%	Sangat Tinggi
2.	Kebutuhan Rasa Aman	1161	1404	83%	Sangat Tinggi
3.	Kebutuhan Sosial	1204	1404	86%	Sangat Tinggi
4.	Kebutuhan Penghargaan	1143	1404	81%	Tinggi
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1173	1404	84%	Sangat Tinggi
Jumlah		5831	7020		
Rata-Rata				83.2%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerja yang menunjukkan indikator kebutuhan fisiologis memperoleh persentase sebesar 82% pada kriteria sangat tinggi, kebutuhan rasa aman memperoleh persentase sebesar 83% pada kriteria sangat tinggi, kebutuhan sosial memperoleh persentase 86% pada kriteria sangat tinggi, kebutuhan penghargaan memperoleh persentase sebesar 81% pada kriteria tinggi, dan kebutuhan aktualisasi diri memperoleh persentase sebesar 84% pada kriteria sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja memperoleh persentase sebesar 83.2% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sudah sesuai dengan indikator-indikator motivasi kerja yang telah ditetapkan.

Hasil analisis deskriptif indikator variabel motivasi kerja secara rinci akan diuraikan satu persatu berikut ini:

4.1.1.15 Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

Dari distribusi jawaban indikator kebutuhan fisiologis berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	sangat tinggi	71	61%	82%
62,51% -81,25%	Tinggi	39	33%	
43,76% -62,50%	Rendah	7	6%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan

persentase 82%. Sebanyak 71 perangkat desa dengan persentase 61% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 39 perangkat desa dengan persentase 33% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 7 perangkat desa dengan persentase 6% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.16 Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Dari distribusi jawaban indikator kebutuhan rasa aman berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	67	57%	83%
62,51% -81,25%	Tinggi	46	39%	
43,76% -62,50%	Rendah	4	3%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 83%. Sebanyak 67 perangkat desa dengan persentase 57% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 46 perangkat desa dengan persentase 39% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 4 perangkat desa dengan persentase 3% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.17 Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

Dari distribusi jawaban indikator kebutuhan sosial berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	79	68%	86%
62,51% -81,25%	Tinggi	37	32%	
43,76% -62,50%	Rendah	1	1%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa 79 perangkat desa dengan persentase 68% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 37 perangkat desa dengan persentase 32% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 1 perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.18 Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan

Dari distribusi jawaban indikator kebutuhan penghargaan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	53	45%	81%
62,51% -81,25%	Tinggi	64	55%	
43,76% -62,50%	Rendah	0	0%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa 53 perangkat desa dengan persentase 45% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 64 perangkat desa dengan persentase 55% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori rendah dan sangat rendah.

4.1.1.19 Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dari distribusi jawaban indikator kebutuhan aktualisasi diri berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	65	56%	84%
62,51% -81,25%	Tinggi	51	44%	
43,76% -62,50%	Rendah	1	1%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa 65 perangkat desa dengan persentase 56% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 51 perangkat desa dengan persentase 44% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 1 perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.20 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama. pada tabel 4.20 dapat dilihat analisis deskriptif variabel kinerja.

Tabel 4. 20 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Kinerja

No.	Indikator	Skor Riil	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1.	Kuantitas Output	1136	1404	81%	Tinggi
2.	Kualitas Output	1147	1404	82%	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan Waktu dari Hasil	1159	1404	83%	Sangat Tinggi
4.	Kehadiran	1143	1404	81%	Tinggi
5.	Kemampuan Bekerja Sama	1187	1404	85%	Sangat Tinggi
Jumlah		5772	7020		
Rata-Rata				82.4%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kinerja yang menunjukkan indikator kuantitas output memperoleh persentase sebesar 81% pada kriteria tinggi, kualitas output memperoleh persentase sebesar 82% pada kriteria sangat tinggi, ketepatan waktu dari hasil memperoleh persentase 83% pada kriteria sangat tinggi, kehadiran memperoleh persentase sebesar 81% pada kriteria tinggi, dan kemampuan bekerjasama memperoleh persentase sebesar 85% pada kriteria sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja memperoleh persentase sebesar 82.4% dengan kriteria sangat tinggi . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja sudah sesuai dengan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Hasil analisis deskriptif indikator variabel kinerja secara rinci akan diuraikan satu persatu berikut ini:

4.1.1.21 Deskriptif Indikator Kuantitas Output

Dari distribusi jawaban indikator kuantitas output berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Hasil Deskriptif Indikator Kuantitas Output

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	55	47%	81%
62,51% -81,25%	Tinggi	57	49%	
43,76% -62,50%	Rendah	5	4%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa indikator kuantitas output rata-rata jawaban dari perangkat desa masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81%. Sebanyak 55 perangkat desa dengan persentase 47% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 57 perangkat desa dengan persentase 49% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 5 perangkat desa dengan persentase 4% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.22 Deskriptif Indikator Kualitas Output

Dari distribusi jawaban indikator kualitas output berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Hasil Deskriptif Indikator Kualitas Output

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	54	46%	82%
62,51% -81,25%	Tinggi	64	52%	
43,76% -62,50%	Rendah	2	2%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa 54 perangkat desa dengan persentase 46% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 64 perangkat desa dengan persentase 52% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 2 perangkat desa dengan persentase 2% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.23 Deskriptif Indikator Ketepatan waktu dari Hasil

Dari distribusi jawaban indikator ketepatan waktu dari hasil berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	60	51%	83%
62,51% -81,25%	Tinggi	56	48%	
43,76% -62,50%	Rendah	1	1%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa 60 perangkat desa dengan persentase 51% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 56 perangkat desa dengan persentase 48% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 1

perangkat desa dengan persentase 1% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.24 Deskriptif Indikator Kehadiran

Dari distribusi jawaban indikator kehadiran berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Hasil Deskriptif Indikator Kehadiran

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	57	49%	81%
62,51% -81,25%	Tinggi	57	49%	
43,76% -62,50%	Rendah	3	3%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa 57 perangkat desa dengan persentase 49% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 57 perangkat desa dengan persentase 49% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 3 perangkat desa dengan persentase 3% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.1.25 Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerjasama

Dari distribusi jawaban indikator kemampuan bekerjasama berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Hasil Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerjasama

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-Rata Klasikal
81,26% - 100%	Sangat Tinggi	65	56%	85%
62,51% -81,25%	Tinggi	50	43%	
43,76% -62,50%	Rendah	2	2%	
25,00% -43,75%	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		117	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa 65 perangkat desa dengan persentase 56% memberikan jawaban dengan kategori sangat tinggi, 50 perangkat desa dengan persentase 43% memberikan jawaban dengan kategori tinggi, 2 perangkat desa dengan persentase 2% memberikan jawaban dengan kategori rendah, dan tidak ada perangkat yang menjawab kategori sangat rendah.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk pengujian normalitas dengan bantuan SPSS Statistik 24 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. (Ghozali,2016:156)

Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		117
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,07458424
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,081
	<i>Positive</i>	,081
	<i>Negative</i>	-,045
<i>Test Statistic</i>		,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,058 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26 , dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai 0,058 yang berarti nilai tersebut diatas nilai α 0,05 yang ditentukan sebagai pengukuran. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebagai penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali,2016:159). Menyatakan bahwa uji linieritas yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 24 dengan uji Large Multiplier dan pengambilan keputusan yaitu apabila nilai c^2 hitung lebih kecil dari nilai c^2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan model linear diterima.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Linearitas Komunikasi

<i>ANOVA Table</i>			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja * Komunikasi</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1050,858	12	87,571	4,402	,000
		<i>Linearity</i>	664,444	1	664,444	33,397	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	386,413	11	35,128	1,766	,069
	<i>Within Groups</i>		2069,142	104	19,896		
	<i>Total</i>		3120,000	116			

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27 bahwa signifikansi untuk *linearity* adalah $0.000 < 0.05$, Hal ini menunjukkan pola hubungan yang linear. Dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linear pada variabel komunikasi terhadap kinerja.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Linearitas Disiplin

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja * Disiplin</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1686,976	28	60,249	3,700	,000
		<i>Linearity</i>	1286,829	1	1286,829	79,022	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	400,148	27	14,820	,910	,596
	<i>Within Groups</i>		1433,024	88	16,284		
	<i>Total</i>		3120,000	116			

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28, hasil uji linearitas disiplin terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi *linearity* $0.000 < 0.05$, artinya terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Linearitas Motivasi

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja * Motivasi</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	2070,403	20	103,520	9,468	,000
		<i>Linearity</i>	1905,749	1	1905,749	174,307	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	164,654	19	8,666	,793	,710
	<i>Within Groups</i>		1049,597	96	10,933		
	<i>Total</i>		3120,000	116			

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.29, Hasil uji linearitas motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Linearity* $0.000 < 0.05$, artinya bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja terhadap kinerja.

4.1.2.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel independen sama dengan nol (Ghozali (2016:103)).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi bisa dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) dimana nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 ($\leq 0,10$) atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jadi untuk lolos dari uji multikolonieritas diperlukan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan ≤ 10 nilai VIF (Ghozali,2016:104).

Tabel 4. 30 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,605	3,665		,438	,662		
	Komunikasi	-,141	,136	-,083	-1,037	,302	,482	2,076
	Disiplin	,234	,071	,294	3,311	,001	,393	2,543
	Motivasi	,674	,077	,637	8,712	,000	,582	1,719
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas pada tabel 4.30 diatas, nilai Toleransinya diatas 0,1 yaitu variabel komunikasi sebesar 0,482, disiplin kerja sebesar 0,393, dan motivasi kerja 0,582. sedangkan nilai VIF Lebih kecil dari 10 yaitu komunikasi sebesar 2,076, disiplin kerja sebesar 2,543, dan motivasi kerja sebesar 1,719. Toleransinya diatas 0,1 maka disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala mutikolinearitas.

4.1.2.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2016:134).

Tabel 4. 31 Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	9,054	15,454		,586	,559
	<i>Komunikasi</i>	1,309	,575	,295	2,278	,065
	<i>Disiplin</i>	-,883	,298	-,425	-2,963	,084
	<i>Motivasi</i>	,596	,326	,215	1,825	,071

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari komunikasi sebesar 0.065 lebih besar dari 0.05 yang menandakan bahwa variabel komunikasi

tidak mengalami heteroskedastisitas. Adapun variabel disiplin kerja sebesar 0.084 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0.05 yang menandakan bahwa variabel disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel motivasi kerja sebesar 0.071 lebih besar dari 0.05 yang menandakan bahwa variabel motivasi kerja tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.1.2.5 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja perangkat desa (Y). Untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Tahapan analisis regresi berganda adalah mencari persamaan regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana

Y = Kinerja

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

α = konstanta

$b_1 + b_2 + b_3$ = koefisien garis regresi

e = error

Tabel 4. 32 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,605	3,665		,438	,662
	Komunikasi	-,141	,136	-,083	-1,037	,302
	Disiplin	,234	,071	,294	3,311	,001
	Motivasi	,674	,077	,637	8,712	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil olahdata dengan menggunakan regresi linear berganda pada tabel 4.32 maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan persamaan berikut ini:

$$Y = 1.605 - 0.141(X1) + 0.234(X2) + 0.674(X3) + e$$

Persamaan regresi berganda mempunyai makna sebagai berikut

1. Konstanta (α) memiliki nilai sebesar 1.605 ini menunjukkan jika komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 1.605.
2. Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.141, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X1 akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar -0.141. Koefisien variabel X1 bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X1 dengan Y artinya semakin menurunnya nilai X1 maka nilai Y akan menurun.

3. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.234, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X2 akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0.234. Koefisien variabel X2 bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel X2 dengan Y, artinya semakin meningkat nilai X2 maka akan meningkatkan Y.
4. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.674, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X3 akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0.674. Koefisien variabel X3 bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel X3 dengan Y, artinya semakin meningkat nilai X3 maka akan meningkatkan Y.

4.1.2.6 Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistic t digunakan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistic t dengan titik kritis menurut tabel. Apakah nilai statistic t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai statistic t hasil perhitungan lebih rendah dibandingkan nilai t tabel, kita menolak hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu

variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2016:97). Dengan kata lain, nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan nilai signifikansi $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak.

Tabel 4. 33 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	<i>1,605</i>	<i>3,665</i>		<i>,438</i>	<i>,662</i>
	<i>Komunikasi</i>	<i>-,141</i>	<i>,136</i>	<i>-,083</i>	<i>-1,037</i>	<i>,302</i>
	<i>Disiplin</i>	<i>,234</i>	<i>,071</i>	<i>,294</i>	<i>3,311</i>	<i>,001</i>
	<i>Motivasi</i>	<i>,674</i>	<i>,077</i>	<i>,637</i>	<i>8,712</i>	<i>,000</i>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.33 diatas maka pengujian hipotesis secara parsial yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

1. Pengujian hipotesis pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung -1.037 dan tingkat signifikansi $0.302 > 0.05$ artinya H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi terbukti tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung 3.311 dan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung 8.712 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.1.2.7 Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara bersama-sama (simultan). Pada penelitian ini pengujian secara simultan dihitung menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24 dengan melihat signifikansi apabila $\text{sig} < 0.05$ atau $F \text{ hitung} > \text{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan apabila $\text{sig} > 0.05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 34 Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regression</i>	2023,444	3	674,481	69,505	,000 ^b
	<i>Residual</i>	1096,556	113	9,704		
	<i>Total</i>	3120,000	116			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Disiplin</i>						

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.34, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 69,505 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan terdapat berpengaruh variabel komunikasi,

disiplin, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Maka H_0 ditolak H_a diterima.

4.1.2.8 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Koefisien determinasi dapat dilihat dari output IBM SPSS 24 uji parsial pada tabel koefisien. Dengan mengkuadratkan nilai *correlation parsial* dalam tabel.

Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,805 ^a	,649	,639	3,115
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Disiplin</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja</i>				

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi (R) pada tabel 4.35 diperoleh nilai R² sebesar 0.649 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian yaitu komunikasi, disiplin, motivasi terhadap kinerja sebesar 64,9%,

sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

4.1.2.9 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinan parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel pengaruh komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat dari tabel *coefficient* kolom *correlation partial*, kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan diubah ke dalam bentuk persentase. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 36 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Model	<i>t</i>	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,438	,662					
	Komunikasi	-1,037	,302	,461	-,097	-,058	,482	2,076
	Disiplin	3,311	,001	,642	,297	,185	,393	2,543
	Motivasi	8,712	,000	,782	,634	,486	,582	1,719

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan table 4.36, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikansi 0,302 lebih besar dari 0,05. Nilai parsial untuk variabel disiplin kerja adalah 0,297, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar $(0,297)^2 \times 100\% = 8,82\%$, dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap tetap. Nilai parsial untuk variabel motivasi kerja adalah 0,634, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja

sebesar $(0,6342) \times 100\% = 40,19\%$, dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap tetap.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh secara simultan ada pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 69,505 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis 1 (H1) yang menyatakan terdapat berpengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap perangkat desa se Kecamatan Gemuh diterima.

Kontribusi komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh diketahui dari hasil koefisien determinasi simultan (R^2) yang diperoleh dari *adjusted R square* sebesar 0,649 (64,9%). Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh dan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Didukung dengan pernyataan Menurut Nawawi, (2017:212) secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat

dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Zerfass Ansgar (2015) Kinerja komunikasi perusahaan sangat tergantung pada persepsi, keyakinan, dan harapan yang dipegang eksekutif top terhadap komunikasi dan kontribusinya terhadap tujuan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics 24.0* diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil persamaan yaitu $Y = 1,605 - 0.141(X1) + 0.234(X2) + 0.674(X3) + e$. Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh. Konstanta sebesar 1,605 artinya bahwa jika komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah sebesar 1,605. Semakin tinggi nilai komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja maka kinerja(Y) akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja maka kinerja akan semakin menurun. Jika komunikasi(X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar -0,141. Jika disiplin (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,234. Jika motivasi (X3) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,674.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh

Berdasarkan hasil uji statistic parsial *IBM SPSS Statistic 24*, hasil uji t diperoleh $t_{hitung} -1,037$ dan tingkat signifikansi $0.302 > 0.05$ artinya H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi terbukti tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti H_2 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh ditolak. Didukung dengan pernyataan Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:145) mendefinisikan bahwa *“Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing”*. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hal tersebut diperkuat dari penelitian Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja.

Komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal. Berdasarkan analisis deskriptif persentase komunikasi memperoleh persentase rata-rata sebesar 85.6% termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hasil rata-rata pada indikator komunikasi dari atas ke bawah memperoleh rata-rata sebesar 88% dalam kriteria sangat tinggi, komunikasi dari bawah ke atas

memperoleh rata-rata sebesar 85% dalam kriteria sangat tinggi, dan komunikasi horisontal memperoleh rata-rata sebesar 84% dalam kriteria sangat tinggi. Dari tiga indikator komunikasi tersebut, indikator yang memiliki nilai terendah pada komunikasi adalah indikator komunikasi horisontal dengan persentase sebesar 84% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi horisontal maka kinerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. INHUTANI IV di Kabupaten Pasaman yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh dikarenakan ada kaitannya dengan adanya wabah yang menyebabkan pembatasan karyawan dan jaga jarak setiap karyawan, yang menyebabkan komunikasi menurun maka hasil penelitian terkait komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh

Berdasarkan hasil uji statistic parsial *IBM SPSS Statistic 24*, maka dapat diketahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 8,82% yang diperoleh dari hasil analisis determinasi koefisien parsial. Sedangkan hasil uji t

diperoleh t_{hitung} sebesar 3.311 dan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh. Hal ini berarti H3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh diterima.

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi parsial (r^2) diperoleh nilai sebesar $(0,297) \times 100\% = 29,7\%$. Sehingga apabila disiplin kerja perangkat desa baik maka tingkat kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh akan semakin meningkat. Dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh. Didukung dengan pernyataan menurut Sutrisno, (2017:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal tersebut diperkuat dari penelitian Husain Bachtiar Arifudin (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Disiplin kerja diukur dengan menggunakan 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, warkat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan analisis deskriptif persentase disiplin kerja memperoleh persentase rata-rata sebesar 82,3% termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hasil rata-rata pada indikator tujuan dan kemampuan memperoleh rata-rata sebesar 83% dalam kriteria sangat tinggi, teladan pimpinan

memperoleh rata-rata sebesar 89% dalam kriteria sangat tinggi, balas jasa memperoleh rata-rata sebesar 78% dalam kriteria sangat tinggi, keadilan memperoleh rata-rata sebesar 84% dalam kriteria sangat tinggi, warkat memperoleh rata-rata sebesar 79% dalam kriteria sangat tinggi, sanksi hukuman memperoleh rata-rata sebesar 81% dalam kriteria sangat tinggi, ketegasan memperoleh rata-rata sebesar 84% dalam kriteria sangat tinggi, dan hubungan kemanusiaan memperoleh rata-rata sebesar 81% dalam kriteria sangat tinggi. Dari delapan indikator disiplin kerja tersebut, indikator yang memiliki nilai terendah pada disiplin kerja adalah indikator balas jasa dengan persentase sebesar 78% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, warkat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan maka kinerja akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Arofah (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.

Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja. Tentu saja dengan disiplin kerja yang dimiliki perangkat desa akan meningkatkan kinerja. Dengan demikian dari pernyataan tersebut menghasilkan suatu penjelasan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perangkat desa dalam mencapai

keberhasilan atau tujuan tertentu. Dimana untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut maka diperlukan landasan yang kuat yaitu berupa disiplin kerja yang terdapat di dalam setiap perangkat desa sehingga nantinya juga akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja mereka.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh

Berdasarkan hasil uji statistic parsial *IBM SPSS Statistic 24*, maka dapat diketahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,19% yang diperoleh dari hasil analisis determinasi koefisien parsial. Sedangkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 8.712 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh. Hal ini berarti H_3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh diterima.

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi parsial (r^2) diperoleh nilai sebesar $(0,634) \times 100\% = 40,19\%$. Sehingga apabila motivasi kerja perangkat desa baik maka tingkat kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh akan semakin meningkat. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh. Didukung dengan pernyataan menurut Menurut Hasibuan (2007:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut diperkuat dari penelitian Eka

(2015) bahwa ada pengaruh secara simultan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Sejalan dengan penelitian menurut Susanto (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan analisis deskriptif persentase motivasi kerja memperoleh persentase rata-rata sebesar 83,2% termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hasil rata-rata pada indikator kebutuhan fisiologis memperoleh rata-rata sebesar 82% dalam kriteria sangat tinggi, kebutuhan rasa aman memperoleh rata-rata sebesar 83% dalam kriteria sangat tinggi, kebutuhan sosial memperoleh rata-rata sebesar 86% dalam kriteria sangat tinggi, kebutuhan penghargaan memperoleh rata-rata sebesar 81% dalam kriteria tinggi, dan kebutuhan aktualisasi diri memperoleh rata-rata sebesar 84% dalam kriteria sangat tinggi. Dari lima indikator motivasi kerja tersebut, indikator yang memiliki nilai terendah pada motivasi kerja adalah indikator kebutuhan penghargaan dengan persentase sebesar 81% dengan kriteria tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri maka kinerja akan semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Arofah (2015) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Hasil penelitian

ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja. Tentu saja dengan motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa akan meningkatkan kinerja. Dengan demikian dari pernyataan tersebut menghasilkan suatu penjelasan bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh perangkat desa dalam mencapai keberhasilan atau tujuan tertentu. Dimana untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut maka diperlukan landasan yang kuat yaitu berupa motivasi kerja yang terdapat di dalam setiap perangkat desa sehingga nantinya juga akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics 24.0*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh sebesar 64,9% dan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh dengan nilai kontribusi parsial sebesar 8,82% .
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh dengan nilai kontribusi parsial sebesar 40,19

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sehingga berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan komunikasi, komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh dikarenakan ada kaitannya dengan adanya wabah yang menyebabkan pembatasan karyawan dan jaga jarak setiap karyawan, yang menyebabkan komunikasi menurun maka hasil penelitian terkait komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Gemuh, diharapkan perangkat desa meningkatkan komunikasi antar perangkat desa sehingga dapat tercipta kinerja yang baik.
2. Berkaitan dengan disiplin kerja, disiplin kerja perangkat desa sudah termasuk tinggi sehingga perlu untuk dipertahankan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perangkat desa se kecamatan Gemuh untuk tetap mempertahankan tanggung jawab adalah dengan terus menjalankan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, warkat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
3. Berkaitan dengan motivasi kerja, ditemukan nilai indeks terendah pada indikator kebutuhan penghargaan, sehingga diharapkan Kepala Desa memberikan penghargaan bagi perangkat desa yang memberikan kinerja yang baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, dalam penelitian ini hanya dapat memengaruhi sebesar 64,9 dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain menambah variabel peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan metode penelitian yang belum/jarang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams C.A Frost G.R. 2006. The internet and change in corporate stakeholder engagement and communication strategies on social and environmental performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 2 (2): 281-303.
- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anasari, R. E. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Al-Musadie. M., Nurjannah., Raharjo. K., Solimun., A. A. R. Fernandes. 2018. The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organization culture against HR performance. *Journal of Management Development*.
- Arikunto, S. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofah, Rupik. 2015. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.
- Asriel dkk. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Prenada Media Group
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi sosial budaya*. Graha Ilmu.
- Bertram Tan Hae-Ching Chang Chen-Kuo Lee. 2007. Relationships among industry environment, diversification motivations and corporate performance: An empirical study of the automobile industry in Taiwan. *International Journal of Commerce and Management*. 17(1): 326-346.
- Eka, Septiana Nata. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se-KecamatanMandiraja*

- Kabupaten Banjarnrgara. Dalam *Economic Education Analysis Journal*. 4 (2): 562-574.
- Effendy, O. U. 2011. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fachrezi H, dan Hazmanan K . 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 215-222.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko T. Hani. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis* 1(1): 5-8.
- Ichsan R. N, Surianta E, Lukman N. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* 28(2): 8-11.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior. Fith Edition*,. International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta Salemba Empat.
- Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi Uha Ismail. 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Depok: Kencana.

- Ovretveit, Y., Wu, A., Street, R., Thimbleby, H., Thilo, F., Hannawa, A. 2017. Using and choosing digital health technologies; a communications science perspective. *Journal of Health Organization and Management* 31(2): 28-37.
- Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah.
- Reizer, A., I. Y. Brender., Sheaffer, Z. 2019. Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology* 34 (6): 415-428
- Rialmi Z. dan Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rohim, S. 2009. *Teori Komunikasi. Perspektif Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, R.W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. INHUTANI IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi* 5(3): 70-76.
- Sari M, dan F Masruroh. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengan Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 2(2): 85-89.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan KeSembilan*. Jakarta:Kencana.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanto N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 7(1): 65-69.

- Usman. 2009. *Managemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utari, K. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31-45.
- Wahyudin,A. 2015. *Metode Penelitian* (M. Tamrin(Ed.): Edisi 1). Unnes Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2014. *Penilaian hasil pembelajaran di sekolah*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widjaja, H.A.W. 2008. *Komunikasi dan hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiludjeng, S. P. Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zerfass. A, Sherzada. M. 2015. Corporate communications from the CEO's perspective: How top executives conceptualize and value strategic communication. *Corporate Communications: An International Journa*. 20(2): 291-309.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
 Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/1461/UN37.1.7/LT/2020 29 Januari 2020
 Hal : Permohonan Izin Observasi

Yth. (terlampir)

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Lilin Budiati
 NIM : 7101416316
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
 Semester : Gasal
 Tahun akademik : 2019/2020
 Topik observasi : Kinerja Perangkat Desa

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 3 Februari 2020 s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:
 Dekan FE;
 Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat : 292 077 199 7

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-01-30 8:19:26)

LAMPIRAN

No.	Kepada	Alamat
1.	Kepala Desa Cepokomulyo	Desa Cepokomulyo
2.	Kepala Desa Galih	Desa Galih
3.	Kepala Desa Gebang	Desa Gebang
4.	Kepala Desa Gemuhblanten	Desa Gemuhblanten
5.	Kepala Desa Jenarsari	Desa Jenarsari
6.	Kepala Desa Johorejo	Desa Johorejo
7.	Kepala Desa Krompaan	Desa Krompaan
8.	Kepala Desa Lumansari	Desa Lumansari
9.	Kepala Desa Pamriyan	Desa Pamriyan
10.	Kepala Desa Poncorejo	Desa Poncorejo
11.	Kepala Desa Pucangrejo	Desa Pucangrejo
12.	Kepala Desa Sedayu	Desa Sedayu
13.	Kepala Desa Sojomerto	Desa Sojomerto
14.	Kepala Desa Tamangede	Desa Tamangede
15.	Kepala Desa Tlahab	Desa Tlahab
16.	Kepala Desa Triharjo	Desa Triharjo



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/10367/UN37.1.7/PG/2020
Hal : Izin Penelitian

06 Nopember 2020

Yth. (terlampir)

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Lilin Budiati
NIM : 7101416316
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Semester : Gasal
Tahun akademik : 2020/2021
Judul : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 10 Nov s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Dekan FE
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Kandoyo, M. Pd.

NIP. 196205291986011001

Tembusan:
Dekan FE;
Universitas Negeri Semarang



Nomor Aenda Surat : 400 150 466 6

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-11-06 10:57:07)

LAMPIRAN

No.	Kepada	Alamat
1.	Kepala Desa Cepokomulyo	Desa Cepokomulyo
2.	Kepala Desa Galih	Desa Galih
3.	Kepala Desa Gebang	Desa Gebang
4.	Kepala Desa Gemuhblanten	Desa Gemuhblanten
5.	Kepala Desa Jenarsari	Desa Jenarsari
6.	Kepala Desa Johorejo	Desa Johorejo
7.	Kepala Desa Krompaan	Desa Krompaan
8.	Kepala Desa Lumansari	Desa Lumansari
9.	Kepala Desa Pamriyan	Desa Pamriyan
10.	Kepala Desa Poncorejo	Desa Poncorejo
11.	Kepala Desa Pucangrejo	Desa Pucangrejo
12.	Kepala Desa Sedayu	Desa Sedayu
13.	Kepala Desa Sojomerto	Desa Sojomerto
14.	Kepala Desa Tamangede	Desa Tamangede
15.	Kepala Desa Tlahab	Desa Tlahab
16.	Kepala Desa Triharjo	Desa Triharjo

Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA JOHOREJO

No. Kode Desa : 33.24.11.2010
 Alamat : Jl. Asri Desa Johorejo, Gemuh, Kendal

Email : pemdesjohorejo@gmail.com

Pos 51356

SURAT PERINTAH TUGAS
 NOMOR 149/810/ 2020/DS.JHRJ

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : UMI MASLIHAH
 Alamat : Desa Johorejo Rt 003 Rw 001 Kec. Gemuh - Kendal
 Jabatan : KEPALA DESA JOHOREJO

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang bernama :

Nama : LILIN BUDIATI
 NIM : 7101416316
 Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
 Jurusan : Pendidikan Ekonomi
 Universitas : Universitas Negeri Semarang

Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah *Benar-benar melakukan penelitian* di Desa Johorejo kecamatan Gemuh sebagai objek tugas akhir dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Gemuh" kegiatan penelitian berlangsung dari tanggal 10 sampai 17 November 2020.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Johorejo, 18 November 2020





**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA CEPOKOMULYO**

Jl. Waringin No.01 Cepokomulyo, Kec Gemuh, Kab. Kendal Kode Pos 51356
e-mail : pemdescepokomulyo@gmail.com website: cepokomulyo.desa.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 070 /01/ XI/ 2020

Berdasarkan Surat Universitas Negeri Semarang Nomor B/10367/UN37.1.7/PG/2020 tanggal 06 November 2020 perihal Izin Penelitian.

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Desa Cepokomulyo Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal bertindak atas nama Pemerintah Desa Cepokomulyo menyatakan bahwa :

Nama	: LILIN BUDIATI
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 7101416316
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Judul Penelitian	: Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Gemuh.

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 10 s.d 16 November 2020 di Desa Cepokomulyo Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cepokomulyo, 16 November 2020
KEPALA DESA CEPOKOMULYO



Drs. H. SETOJOYO, M.Si



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
DESA KROMPAAN KECAMATAN GEMUH

Jalan Krompaan Timur No 34 Kode Pos 51356

Kode Wilayah : 33.24.11.2006

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 070/0167/XI/2020

Berdasarkan surat Universitas Negeri Semarang nomor: B/10367/UN37.1.7/PG/2020 tanggal 20 November 2020 perihal Izin Penelitian.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Desa Krompaan Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal bertindak atas nama Pemerintah Desa Krompaan menerangkan bahwa:

Nama : LILIN BUADIATI
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 7101416316
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa se-kecamatan Gemuh.

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 10 s.d 16 November 2020 di Desa Krompaan Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
KEPALA DESA LUMANSARI**

Alamat : Jl. Widoro Kandang No 01 Kode Pos 51356

Lumansari, 13 November 2020

Nomor : 005/061/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Jawaban

Kepada Yth ,
Dr. Kardoyo, M.Pd.
Wakil Dekan Bid. Akademik
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang
di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat bernomor B/10367/UN37.1.7/PG/2020 Perihal Izin penelitian untuk mahasiswi Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. Lilin Budiati NIM 710416316

Telah selesai melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s.d 13 November 2020

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA PUCANGREJO
 KODE DESA/KELURAHAN 33.24.11.2012
 Jl. Raya Soekarno – Hatta Telp. (0294) 644589 Pucangrejo Gemuh 51356

Nomor : 100/ 68 / XI /2020
 Lampiran : -
 Hal : Jawaban

Kepada Yth :
 Dr. Kardoyo, M.Pd Wakil Dekan Bid.
 Akademi Fakultas Ekonomi Universitas
 Negeri Semarang
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan Dengan Surat Bernomor B/ 10367/ UN37. 1./PG/ 2020 Perihal Izin Peelitia Untuk Mahasiswa Prodi Pendidika Ekonomi Atas Nama :

1. Lili Budiati NIM 7101416316

Telah Selesai Melakuka Peelitian Di Desa Kami Dari Tanggal 10 November 2020 S/D 13 November 2020.

Demikian Disampaikan Untuk Dilaksanakan , Atas Perhatannya Di Ucapkan Terima Kasih.

Pucagrejo, 13 November 2020

Kepala Desa Pucangrejo



Kepada yth

Dr Karoloyo .M.pd. Wakil Dekan dan
 Koordinator fakultas ekonomi Universitas
 Negeri Semarang
 di
 tempat

Dengan hormat

Selubungan dengan surat ini perihal izin penelitian
 untuk mahasiswa prodi pendidikan Ekonomi atas nama:

1. Lilin Buntari NIM 7106416316

akan melaksanakan penelitian di desa Karu di tanggal
 10 Nov 2020 sampai dengan 16 Nov 2020

Demikian di sampaikan untuk dilaksanakan. Atas perhatian
 dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Triharjo . 16 Nov 2020





**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH**

KEPALA DESA PAMRIYAN

Jl. Napak Tilas KM.1, Pamriyan - Gemuh - Kendal Telp. (0294) 3691627

Nomor Kode Desa : 33.24.11.2014

Email: pemerintah.desapamriyan@gmail.com

Pamriyan, 16 Nopember 2020

Nomor : 268/DS/XI/2020
Lampiran : -
Perihal : Jawaban

Kepada Yth :
Dr. Kardoyo, Mpd
Wakil Dekan Bid. Akademi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Bernomor B/10367/UN37.1/PG/2020 Perihal izin Penelitian untuk Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi ats Nama:

1. LILIN BUDIATI NIM 7101416316

Telah Selesai Melakukan penelitian di Desa Kami dari Tanggal 10 Nopember 2020 Sampai dengan tanggal 16 Nopember 2020.

Demikian Surat jawaban ini kami buat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatinya kami ucapkan banyak terima kasih.

A/n Kepala Desa Pamriyan
SEKRETARIS DESA
SEKRETARIAT DESA
PAMRIYAN
FATHON NERIN NADHIEF



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA JENARSARI

Jl. Haji Umar No.35 Kode Pos 51356

Kode Desa : 33.24.11.2003

Nomor : 100/98/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Jawaban

Kepada Yth:
Dr. Kardoyo , M.Pd Wakil Dekan Bid.
Akademik Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Semarang
Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat bernomor B/10367/UN37.1.7/PG/2020 Perihal izin penelitian untuk mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. Lilin Budiati NIM 7101416316

Telah selesai melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s/d 13 November 2020.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Jenarsari, 13 November 2020
Kepala Desa Jenarsari





PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
KEPALA DESA GEMUHBLANTEN
Jln. Karanganyar No. 01 Gemuhblanten Kode Pos 51356

KODE WILAYAH : 33.24.11.2007

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 070 / 177 / XI / 2020

Berdasarkan Surat Universitas Negeri Semarang Nomor B/10367/UN37.1.7/PG/2020 tanggal 06 November 2020 perihal Izin Penelitian.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Desa Gemuhblanten Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal bertindak atas nama Pemerintah Desa Gemuhblanten menyatakan bahwa :

Nama : LILIN BUDIATI
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 7101416316
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Gemuh.

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 10 s.d 16 November 2020 di Desa Gemuhblanten Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gemuhblanten, 16 November 2020
KEPALA DESA GEMUHBLANTEN

ERNA KISMIATI, SH.



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
 KECAMATAN GEMUH
DESA TAMANGEDE
 Sekretariat : Jl. Kyai Ploso Tamangede – Gemuh – Kendal
 Email : tamangede212@gmail.com ☎ 51356

Nomor : 141/114/XI/TMG/2020
 Lamp : -
 Hal : **Jawaban**

Kepada Yth.
 Dr. Kardoyo, M.Pd
 Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas
 Ekonomi Universitas Negeri Semarang
 di –
 Tempat

Dengan hormat.
 Sehubungan dengan surat nomor B/10367/UN37,1,7/PG/2020 perihal izin penelitian untuk mahasiswa.

Nama : **Lilin Budiati**
 NIM : **7101416316**
 Prodi : **Pendidikan Ekonomi atas nama**

Telah selesai melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s/d 13 November 2020.
 Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.





**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA SOJOMERTO**

Jln. Napak Tilas KM. 07 Gemuh ☒ 51356

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140/1300/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : AHMAD MAWARDI, S.Pd.I
Alamat : Desa Sojomerto Rt 003 Rw 005 Kec Gemuh – Kendal.
Jabatan : Kepala Desa Sojomerto

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang bernama :

N a m a : LILIN BUDIATI
NIM : 7101416316
Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Semarang

Bahwa mahasiswa yang bernama di atas telah **Benar-benar melakukan penelitian** di Desa Sojomerto Kecamatan Gemuh sebagai objek tugas akhir dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Gemuh", kegiatan penelitian berlangsung dari tanggal 10 s.d 17 November 2020.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sojomerto, 17 November 2020

Mengetahui

Kepala Desa Sojomerto



AHMAD MAWARDI S Pd I.



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
KEPALA DESA GALIH
 Jl. Napak Tilas Km. 1,5 No. 119 Ds. Galih Kode Pos 51356

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140/120/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. SAIKHU
 Alamat : Desa Galih RT 02 RW 02 Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal
 Jabatan : Kepala Desa Galih

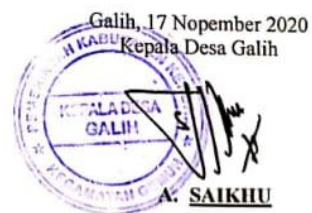
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : LILIN BUDIATI
 NIM : 7101416316
 Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
 Jurusan : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Universitas : Universitas Negeri Semarang

Bahwa mahasiswa yang bernama diatas telah *benar-benar melakukan penelitian* di Desa Galih Kecamatan Gemuh sebagai objek tugas akhir dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Gemuh", kegiatan penelitian tersebut berlangsung dari tanggal 10 s.d 17 Nopember 2020.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Galih, 17 Nopember 2020
 Kepala Desa Galih



A. SAIKHU



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
KEPALA DESA SEDAYU
Jln. Pasir Mas No. 01 Gemuh ☒ 51356

No. Kode Desa : 33.24.11.2001

Nomor : 140/676/SDY
Lampiran : -
Hal : **Jawaban**

Kepada Yth:
Dr. Kardoyo, M.Pd Wakil Dekan Bid.
Akademi Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Semarang
di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan Dengan Surat Bernomor B/10367/UN37.1./PG/2020 Perihal Izin Penelitian untuk Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. **Lilin Budiati** NIM 7101416316

Telah selesai Melakukan Penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 sampai dengan 16 November 2010.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.



Sedayu, 16 November 2020
Kepala Desa Sedayu

SUNARDI



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA TLAHAB**

Alamat : Jl. Raya Soekarno-Hatta Gg. Sasemsari Tlahab KP 51356

Kode Desa : 33.24.11.2011
Nomor : 100/028/XI/TLH/2020
Lamp : -
Hal : Jawaban

Kepada Yth.
Dr. Kardoyo, M. Pd
Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang
di -
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat nomor B/10367/UN37,1,7/PG/2020 perihal izin penelitian untuk mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. Lilin Budiati **NIM 7101416316**

Telah selesai melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s/d 13 November 2020.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Tlahab, 16 November 2020
KEPALA DESA TLAHAB

ABDUL KHOLIQ



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

KECAMATAN GEMUH
KEPALA DESA GEBANG

Jln. Ky Gebang No.14 Kode Desa : 3324112010

Kode Pos 51356

No. Kode Desa : 33.24.11.2005

Gebang, 12 November 2020

No. : 005/082/XI/2020
 Sifat : -
 Lamp. : -
 Hal. : **Jawaban Izin Penelitian**

Kepada Yth.:
Dr. KARDOYO, M.Pd
 Wakil Dekan Bid. Akademik
 Fakultas Ekonomi
 Universitas Negeri Semarang
 di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat bernomor B/10367/UN37.1.7/PG/2020 Perihal Izin Penelitian untuk Mahasiswi Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. **LILIN BUDIATI** **NIM 710416316**

Telah **SELESAI** melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s.d 13 November 2020.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Desa Gebang

NUR KHOLIS



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL
KECAMATAN GEMUH
DESA PONCOREJO**

*Jl. Wijaya Kusuma No.03Poncorejo Gemuh Kendal E-Mail : desaponcorejo11@gmail.com
Kode Pos 51356*

KODE WILAYAH : 33.24.11.2004

Nomor : 100/247/XI/PRJ/2020
Lamp : -
Hal : **Jawaban**

Kepada Yth.

Dr. Kardoyo, M.Pd
Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang
Di -
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat nomor B/10367/UN37,1,7/PG/2020 perihal izin penelitian untuk mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi atas nama :

1. Lilin Budiati NIM 7101416316

Telah selesai melakukan penelitian di Desa kami dari tanggal 10 November 2020 s/d 19 Nopember 2020

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Poncorejo, 19 November 2020

Sekretaris Desa Poncorejo



Lampiran 4 Pedoman Wawancara**PEDOMAN WAWANCARA**

1. Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?
2. Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?
3. Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?
4. mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?
5. Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?
6. Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?
7. Ada peraturan perizinan tidak?
8. Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?
9. Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

NARASUMBER : Widi Widayat
 JABATAN : Kaur Keuangan
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL : 20 januari 2020
 WAKTU : 09.25

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Widi widayat (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya widayat sebagai kaur keuangan mbak

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana ya pak?

B : kinerja perangkat desa di sini itu masih rendah kalo menurut saya mbak,karena setiap perangkat masih belum sadar akan tugas dan kewajiban sebagai perangkat desa.

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : untuk hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : jadi disini kepala desa harus lebih memperhatikan kinerja setiap perangkat desa, kalau rekan kerja yang mengingatkan atau menginstruksikan rekan yang lainnya untuk melaksanakan tugas malah nanti tersinggung dan akan membuat suasana jadi tidak enak, karena jabatannya sejajar tapi berani menyuruh rekannya, jadi lebih baik atasan yang menegur.

A : motivasi kan tidak hanya mengingatkan soal pekerjaan, tetapi bisa dengan cara lain

B : iya mbak, tapi setau saya sedikit yang memberi motivasi ke orang lain

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : untuk cuti ada peraturan dari Bupati (PERBUP) kalau izin sehari-hari itu kesepakatan dari kami sih mbak, jadi kalau izin langsung menghubungi ke kepala desa atau rekan kerjanya.

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Saiful Ulum
 JABATAN : Sekretaris Desa
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL : 21 januari 2020
 WAKTU : 09.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Saiful Ulum (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Saiful Ulum selaku sekretaris (Carik)

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana ya pak?

B : kurangnya kesadaran diri mbak, kalo disini perangkat desa itu masih pada gaptek jadi kinerjanya masih rendah, ya kalo masalah gaptek mau gimana lagi, perangkat desa disini sudah tua-tua, disuruh belajar mengoperasikan ya susah, jadi ya kebanyakan yang kerja hanya orang-orang itu saja

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : kerjanya belum sesuai dengan bidang dan TUPOKSI

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : untuk hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30. tapi kebanyakan ya tidak sesuai peraturan, banyak yang terlambat, dan pulang awal.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : ya kalau ada pertemuan saja itu baru kepala desa memotivasi, kalau tidak ada ya nggak dapet.

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : komunikasinya baik-baik aja, tapi ya yang dibicarakan nggak selalu tentang kerjaan, seringnya malah bicara diluar pekerjaan.

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : tidak ada kalau disini

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : sebenarnya ada tapi ya tidak berlaku disini, dan sanksinya tidak berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada dikecamatan setiap hari senin jam 07.00, sebenarnya sih seluruh perangkat, tapi kebanyakan cuma cariknya (sekretaris) saja.

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : yang beda ruangan disini Cuma kades sama sekdes saja, yang lain campur tidak ada sekat per bidang.

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, saya nggak merasa terganggu kok.

NARASUMBER : Sutowo

JABATAN : Kaur Perencanaan

TEMPAT : Balaidesa

TANGGAL : 20 januari 2020

WAKTU : 10.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Sutowo (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Sutowo sebagai kaur perencanaan

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kinerjanya lumayan bagus menurut saya, walaupun kalau ada tugas tidak langsung dikerjakan dan tidak tepat waktu tapi selalu selesai.

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah mbak

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : dapat kalau lagi ada rapat

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : kalo komunikasi di kantor itu bagus mbak, jadi setiap perangkat desa itu selalu berkomunikasi antar rekan kerjanya, tetapi belum tentu membicarakan tentang pekerjaan yang didapatnya, dan komunikasi dengan masyarakat juga bagus

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : selama saya kerja disini tidak pernah ada kejadian seperti itu

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi tidak berjalan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada tapi cuma cariknya saja

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : sudah sesuai

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Agung Purnomo
 JABATAN : Kasi Pemerintahan
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL :22 Januari 2020
 WAKTU : 09.25

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Agung Purnomo (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Agung Purnomo sebagai Kasi pemerintahan

A :Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : disini kinerjanya masih standar mbak, biasa saja, soalnya kan didesa, tau kan orang desa seperti apa, nah kalau dibandingkan dengan yang dikota mungkin disini kinerjanya sangat rendah mbak.

A :Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : jarang mbak, jadi saya rasa masih kurang motivasi

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : bagus mbak, kekeluargaannya ya bisa dibilang erat

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : belum pernah dengar kejadian seperti itu mbak

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : kurang tau saya, soalnya dari dulu tidak memberlakukan peraturan, jadi saya merasa tidak ada peraturan yang benar-benar ada

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada tapi seringnya cariknya yang dateng

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : menurut saya sudah sesuai mbak

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Khasanudin
 JABATAN : sekdes
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL : 21 Januari 2020
 WAKTU : 11.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Khasanudin (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Khasanudin sebagai sekdes

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kurang memuaskan si mbak kalo dilihat dari sudut pandang saya, karna ya kinerjanya itu masih kurang maksimal gitu, jadi ya masih rendah

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : iya sudah sesuai tapi ya kadang juga masih ngerjain tugasnya yang lain

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : ya namanya manusia pasti ada yang tersinggung sama omongan orang, tapi ya ngga sampai jadi masalah besar mbak

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : tidak ada mbak

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada mbak tapi disiplin kerja disini masih sangat kurang mbak, karena perangkat disini sukanya melanggar peraturan yang ada, sanksi hukuman dari setiap peraturan tidak dijalankan dengan benar, pimpinan kurang tegas dalam menjalankan sanksi yang sudah ditentukan, perangkat juga tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pimpinan kurang memberi arahan kepada bawahannya, pimpinan juga kurang dalam hal mengawasi bawahannya jadi menurut saya kedisiplinannya masih sangat kurang.

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada tapi ya yang berangkat Cuma perwakilan saja

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : belum mbak, karna lahannya belum ada

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lili

NARASUMBER : M Eko Setyono

JABATAN : Kaur Keuangan

TEMPAT : Balaidesa

TANGGAL :23 Januari 2020

WAKTU : 09.25

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : M Eko Setyono (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya M Eko Setyono sebagai Kaur Keuangan

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : menurut saya masih kurang mbak, soalnya disini ya kerjanya sesuka mereka mau dikerjain kapan.

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah tapi ya kadang masih ngerjain yang lain juga

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : jarang sih mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : lumayan bagus kalau komunikasi disini mbak

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : belum pernah menemukan

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi tidak dijalankan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada tapi ya beberapa saja yang berangkat

A : Ruangannya sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : belum, masih campur

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Samsuri
 JABATAN : Kasi Pelayanan
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL :22 Januari 2020
 WAKTU : 10.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Samsuri (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Samsuri sebagai Kasi pelayanan

A :Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kinerja disini masih kurang bagus mbak, karna ya disini orange kerja sampingan juga jadi ya terbagi

A :Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : motivasi di sini masih kurang sih kalo menurut saya, kepala desa jarang memberi motivasi, paling 3 bulan sekali karena ada monitoring dari tim kecamatan sebagai evaluasi kinerjanya, selain itu paling mengawasi saja, mengawasi pun jarang

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : komunikasinya bagus, kalau soal salah paham ya pasti ada tapi kan Cuma sebentar terus biasa lagi

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : belum pernah dengar berita seperti itu mbak

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi ya tidak dijalankan secara maksimal

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada dikecamatan, yang berangkat cuma cariknya

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B :sudah sesuai menurut saya sih

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lili

NARASUMBER : Ahmad
 JABATAN : Kasi Umum
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL :23 januari 2020
 WAKTU : 14.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : Ahmad (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Ahmad sebagai Kasi Umum

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kinerja disini masih kurang memuaskan mbak, karena ya orang desa itu ya kerja tinggal kerja tapi masih ada yang kerjanya cuma buat kelihatan kerja gitu

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai mbak

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : dapat mbak, dengan memberi arahan dan contoh itu sudah sedikit memotivasi bagi perangkat sini

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : komunikasinya ya bagus, sama masyarakatnya ya ramah-ramah, soal salah paham atau tidak ya itu hal biasa mbak

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : ada tapi ya tidak sampai mengacaukan pekerjaan di kantor, paling cuma moodnya yang kurang bagus

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada, tapi tidak berjalan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada dikecamatan, sebenarnya ya untuk keseluruhan, Cuma kebanyakan ya perwakilan saja

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : sudah sesuai mbak

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lili

NARASUMBER : Akhmad maskun
 JABATAN : Kasi Pemerintahan
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL :23 Januari 2020
 WAKTU : 10.30

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Akhmad maskun sebagai kasi Pemerintahan

A :Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kinerjanya ya lumayan baik mbak, tapi ya tergantung dari individunya, tidak selamanya rajin, terkadang kan ada rasa malasnya, ya ketika malas mempengaruhi kinerjanya

A :Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah mbak, sudah terstruktur

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak, ya karna disini memang ada tidaknya motivasi itu tidak begitu mempengaruhi.

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : baik, karna kita benar-benar menjaga kekeluargaan kalau disini mbak

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : belum pernah mendengar soal ini mbak, mungkin sebenarnya ada tapi orang itu tidak memperlihatkan ke rekan lainnya.

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi ya tidak berjalan sesuai dengan peraturan

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : sudah sesuai mbak

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Ma'mun Rosyadi
 JABATAN : Sekretaris Desa
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL :21 januari 2020
 WAKTU : 11.30

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Ma'mun Rosyadi sebagai Carik

A :Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kurang memuaskan mbak, ya karna selalu menunda-nunda pekerjaan

A :Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30. tapi ya seringnya tidak sesuai jam kerja mbak

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak dapat mbak, ya mungkin kadesnya sudah memberi tapi tidak mempengaruhi perangkatnya

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : lumayan bagus, kalau soal salah paham ya pasti pernah mbak

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : ada mbak, tapi ya setelah ditegur sudah kembali seperti semula, bisa profesional

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada mbak, tapi ya kurang berjalan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : tidak ada untuk di balaidesa, adanya dikecamatan

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Nadhifatul Muna S

JABATAN : Kadus

TEMPAT : Balaidesa

TANGGAL : 21 Januari 2020

WAKTU : 08.30

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Nadhifatul Muna S sebagai Kadus

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : belum bekerja sesuai dengan target mbak, masih banyak yang menunda pekerjaannya

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : belum sesuai mbak, ya karna masih ada yang belum bisa mengerjakan tugasnya dan kemudian dibantu dengan rekan kerjanya

A : Jam kerja di balaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30. tapi ya sering ada yang terlambat dan pulang tidak sesuai jadwal mbak

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak dapat mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : untuk komunikasinya sudah baik

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : tidak ada mbak

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : tidak ada mbak, karna dulu pernah ada peraturan tapi ya tidak berjalan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : tidak ada mbak

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : belum sesuai

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Setyo Wibowo
 JABATAN : Kaur TU & Umum
 TEMPAT : Balaidesa
 TANGGAL : 23 Januari 2020
 WAKTU : 08.30

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Setyo Wibowo sebagai Kaur TU & Umum

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kinerjanya ya masih belum memuaskan karna ya kerjanya belum maksimal jadi membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugasnya

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai mbak

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30. tapi seringkali tidak menaati peraturan, seenaknya mau berangkat jam berapa

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : sudah bagus sih kalau komunikasi disini

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi tidak berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah diberlakukan selama ini

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : tidak ada kalau di desa mbak, adanya itu di kecamatan jadi pak camatnya yang memberi motivasi dan mengontrol kinerja setiap desa

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Resti Malina
JABATAN : Sekretaris Desa
TEMPAT : Balaidesa
TANGGAL :20 Januari 2020
WAKTU : 08.30

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Resti Malina sebagai Sekretaris desa

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : masih kurang mbak, karna tidak langsung dikerjakan ketika dapat tugas

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30. tapi ya tidak pasti sesuai jadwal

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : kalau ada rapat pasti kepala desanya memberi motivasi

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : sudah baik, tapi ya masalah salah paham pasti ada mbak

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada tapi tidak berjalan

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Darul Al Ilmiana
JABATAN : Kaur Perencanaan
TEMPAT : Balaidesa
TANGGAL :25 Januari 2020
WAKTU : 09.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Darul Al Ilmiana sebagai Kaur Perencanaan

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kalau menurut saya masih kurang mbak, ya karna perangkatnya ada yang kurang menguasai alat elektronik juga

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah mbak

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : sudah bagus menurut saya

A : Ada tidak perangkat yang memiliki masalah dirumah kemudian dibawa ke kantor?

B : tidak ada

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : tidak ada, ya karna dulu pernah menerapkan peraturan tapi tidak dijalankan

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : tidak ada

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : sudah sesuai mbak

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Akhmad Faozi
JABATAN : Kaur TU & Umum
TEMPAT : Balaidesa
TANGGAL : 25 Januari 2020
WAKTU : 10.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Akhmad Faozi sebagai Kaur TU & Umum

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : kurang memuaskan menurut saya, karena masih keteteran kerjaannya

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : tidak mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : sudah lumayan baik sih mbak kalau menurut saya

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : tidak ada mbak, kalau mau izin ya langsung WA ke kadesnya

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : ada di kecamatan mbak

A : Ruangan sudah sesuai dengan Tupoksi /tidak?

B : sudah mbak

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : iya mbak, nggak papa, saya senang bisa membantu mbak lilin

NARASUMBER : Syaeful Amar
JABATAN : Kadus 5
TEMPAT : Balaidesa
TANGGAL :22 Januari 2020
WAKTU : 09.00

A : Lilin Budiati (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : selamat siang pak, sebelumnya perkenalkan nama saya Lilin Budiati mahasiswa Universitas negeri semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa disini.

B : baik mbak, silahkan.

A : Sebelumnya mohon maaf, nama lengkap bapak siapa? Dan jabatannya apa?

B : saya Syaeful Amar sebagai Kadus 5

A : Kinerja karyawan di balaidesa secara keseluruhan bagaimana?

B : bagus mbak, sudah terarahkan, jadi perangkat bekerja sesuai dengan tugas yang diterima

A : Tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan bidangnya ?

B : sudah sesuai mbak

A : Jam kerja dibalaidesa dari jam berapa sampai jam berapa?

B : hari senin sampai kamis dari jam 07.00 sampai jam 15.30, kalau hari jumat jam 07.00 sampai jam 10.30.

A : mendapatkan motivasi dari pimpinan atau dari rekan kerja tidak?

B : dapet mbak

A : Komunikasinya dengan sesama perangkat baik tidak? Sering terjadi salah paham/tidak?

B : sudah baik

A : Ada peraturan perizinan tidak?

B : ada mbak

A : Ada apel pagi atau tidak? Seluruh perangkat atau perwakilan?

B : tidak ada kalau di desa, adanya dikecamatan

A : baik pak terimakasih atas informasinya, maaf kalau mengganggu waktu kerja bapak.

B : Iya mbak saya senang bisa membantu mbak lilin

Lampiran 6 Data Pegawai

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
1	Res 1	Syaeful Amar	Kadus 5	Balaidesa Pucangrejo
2	Res 2	Agus Riyanto	Kepala Desa	Balaidesa Pucangrejo
3	Res 3	Achmad Su'udi	Kadus 4	Balaidesa Pucangrejo
4	Res 4	Kamsani	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Pucangrejo
5	Res 5	Achmadun	Kaur Keuangan	Balaidesa Pucangrejo
6	Res 6	Muslih	Kadus 3	Balaidesa Pucangrejo
7	Res 7	Masyhudi	Kaur TU & Umum	Balaidesa Pucangrejo
8	Res 8	Erlita Darma Y	Kaur Perencanaan	Balaidesa Pucangrejo
9	Res 9	Zuhron	Kadus 1	Balaidesa Pucangrejo
10	Res 10	Asmuni	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Pucangrejo
11	Res 11	Nanang Sonhaji	Kadus 2	Balaidesa Pucangrejo
12	Res 12	Badru Zaman	Kadus 6	Balaidesa Pucangrejo
13	Res 13	Jumariyadi	Kadus 3	Balaidesa Sojomerto
14	Res 14	Rosidin	Kadus 4	Balaidesa Sojomerto
15	Res 15	Muslikhan	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Sojomerto
16	Res 16	Suwito	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Sojomerto
17	Res 17	Achmad Romdhon	Kaur Perencanaan	Balaidesa Sojomerto
18	Res 18	Dwi Listiyanto	Kadus 1	Balaidesa Sojomerto
19	Res 19	Nurohmad Setyawan	Kaur Keuangan	Balaidesa Sojomerto
20	Res 20	Akhmad Faozi	Kaur TU & Umum	Balaidesa Sojomerto
21	Res 21	Agus Purwoto	Kasi Pelayanan	Balaidesa Sojomerto
22	Res 22	Ahmad Mawardi	Kepala Desa	Balaidesa Sojomerto
23	Res 23	Sri Rahayu Agustin	Sekdes	Balaidesa Sojomerto

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
24	Res 24	Hartadi	Kadus 5	Balaidesa Sojomerto
25	Res 25	Nur Kholis	Kepala Desa	Balaidesa Gebang
26	Res 26	Kasanudin	Sekdes	Balaidesa Gebang
27	Res 27	Sutikno	Kaur Keuangan	Balaidesa Gebang
28	Res 28	Jumanto	Kaur TU & Umum	Balaidesa Gebang
29	Res 29	Dwi Cipto S	Kaur Perencanaan	Balaidesa Gebang
30	Res 30	Tri Mujiyono	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Gebang
31	Res 31	Moh Murodhi	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Gebang
32	Res 32	Cahyudi	Kadus 3	Balaidesa Gebang
33	Res 33	Kamuji	Kadus 1	Balaidesa Gebang
34	Res 34	Sutojoyo	Kepala Desa	Balaidesa Cepokomulyo
35	Res 35	Achmad Chasanudin	Sekdes	Balaidesa Cepokomulyo
36	Res 36	Darul Al Ilmiana	Kaur Perencanaan	Balaidesa Cepokomulyo
37	Res 37	Muhamat Soleh	Kasi Pelayanan	Balaidesa Cepokomulyo
38	Res 38	Aspuri	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Cepokomulyo
39	Res 39	Samsun	Kadus 2	Balaidesa Cepokomulyo
40	Res 40	Sobirin	Kaur Keuangan	Balaidesa Cepokomulyo
41	Res 41	Bonawi	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Cepokomulyo
42	Res 42	Resti Malina	Sekdes	Balaidesa Jenarsari
43	Res 43	Ardi Yuniawan	Kaur Perencanaan	Balaidesa Jenarsari
44	Res 44	Samsuri	Kasi Pelayanan	Balaidesa Jenarsari
45	Res 45	Jakso Setio A	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Jenarsari
46	Res 46	Agung Purnomo	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Jenarsari
47	Res 47	Sapa'i	Kadus 1	Balaidesa Jenarsari
48	Res 48	Taswadi	Kadus	Balaidesa Jenarsari
49	Res 49	Syamsul Ma'arif	Kadus	Balaidesa

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
				Jenarsari
50	Res 50	Umi Maslihah	Kepala Desa	Balaidesa Johorejo
51	Res 51	Sukron Adin	Sekdes	Balaidesa Johorejo
52	Res 52	Setyo Wibowo	Kaur TU & Umum	Balaidesa Johorejo
53	Res 53	Abdul Wakhid	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Johorejo
54	Res 54	Romadhon	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Johorejo
55	Res 55	Kaswan	Kadus	Balaidesa Johorejo
56	Res 56	Saifullah	Kasi Pelayanan	Balaidesa Johorejo
57	Res 57	Rilo Akrori	Kepala Desa	Balaidesa Triharjo
58	Res 58	M Eko Setyono	Kaur Keuangan	Balaidesa Triharjo
59	Res 59	M Mahfudh	Kaur Perencanaan	Balaidesa Triharjo
60	Res 60	Susilowati	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Triharjo
61	Res 61	Pujiono	Kasi Pelayanan	Balaidesa Triharjo
62	Res 62	Jumani	Kadus 2	Balaidesa Triharjo
63	Res 63	Kiswanto	Sekdes	Balaidesa Triharjo
64	Res 64	Slamet W	Kamituo	Balaidesa Triharjo
65	Res 65	Riyanto	Kadus 1	Balaidesa Triharjo
66	Res 66	Junaedi	Kepala Desa	Balaidesa Krompaan
67	Res 67	M Zaim Hasan Zulqanayn	Sekdes	Balaidesa Krompaan
68	Res 68	Hanif Ika Rahmaniah	Kaur Keuangan	Balaidesa Krompaan
69	Res 69	Eri Hadi Prasetyo	Kaur TU & Umum	Balaidesa Krompaan
70	Res 70	Achmad Rochim	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Krompaan
71	Res 71	Kusman	Kasi Pelayanan	Balaidesa Krompaan
72	Res 72	Nadhifatul Muna S	Kadus	Balaidesa Krompaan

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
73	Res 73	Erna Kismiati	Kepala Desa	Balaidesa Gemuhblanten
74	Res 74	Nurudin	Kaur TU & Umum	Balaidesa Gemuhblanten
75	Res 75	Abdul Rochim	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Gemuhblanten
76	Res 76	Widodo	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Gemuhblanten
77	Res 77	Mintarso	Kadus 3	Balaidesa Gemuhblanten
78	Res 78	Mugiyanto	Kamituo	Balaidesa Gemuhblanten
79	Res 79	Kasnari	Kepala Desa	Balaidesa Lumansari
80	Res 80	Fitriyani Mutyastuti	Sekdes	Balaidesa Lumansari
81	Res 81	Widayat	Kaur Keuangan	Balaidesa Lumansari
82	Res 82	Subadiyo	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Lumansari
83	Res 83	Agung Saksono	Kadus 2	Balaidesa Lumansari
84	Res 84	S Winarno	Kaur TU & Umum	Balaidesa Lumansari
85	Res 85	Sutowo	Kaur Perencanaan	Balaidesa Lumansari
86	Res 86	Ilham Nadhir	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Lumansari
87	Res 87	Arif Budiman	Kadus 3	Balaidesa Lumansari
88	Res 88	Abdul Kholiq	Kepala Desa	Balaidesa Tlahab
89	Res 89	Ma'mun Rosyadi	Sekdes	Balaidesa Tlahab
90	Res 90	Masrokan	Kaur TU & Umum	Balaidesa Tlahab
91	Res 91	Sunari	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Tlahab
92	Res 92	Rosidin	Kadus 2	Balaidesa Tlahab
93	Res 93	Sapuan	Kaur Keuangan	Balaidesa Tlahab
94	Res 94	Su'udi	Kadus 1	Balaidesa Tlahab
95	Res 95	Sigit Setiawan	Kaur Perencanaan	Balaidesa Tlahab
96	Res 96	Taufiq Rizal	Kepala Desa	Balaidesa Pamriyan
97	Res 97	Siti Mistiaroh	Kaur Keuangan	Balaidesa Pamriyan
98	Res 98	Romdoni	Kaur	Balaidesa

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
			Perencanaan	Pamriyan
99	Res 99	Solehan	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Pamriyan
100	Res 100	Akhmad maskun	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Pamriyan
101	Res 101	Kawi	Kaur TU & Umum	Balaidesa Pamriyan
102	Res 102	A Saikhu	Kepala Desa	Balaidesa Galih
103	Res 103	Muhammad Shofyan Habibi	Sekdes	Balaidesa Galih
104	Res 104	Ahmad Rofiq	Kaur TU & Umum	Balaidesa Galih
105	Res 105	Sobirin	Kasi Pelayanan	Balaidesa Galih
106	Res 106	Sri Hartati	Kadus 1	Balaidesa Galih
107	Res 107	Supriyadi	Kaur Keuangan	Balaidesa Galih
108	Res 108	Mustaghfirin	kadus 2	Balaidesa Galih
109	Res 109	Sunardi	Kepala Desa	Balaidesa Sedayu
110	Res 110	Muhamad yasin	Sekdes	Balaidesa Sedayu
111	Res 111	Jamaludin	Kaur Keuangan	Balaidesa Sedayu
112	Res 112	Sirojud Tholibin	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Sedayu
113	Res 113	Mat Kholil	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Sedayu
114	Res 114	Mustakim	Kadus	Balaidesa Sedayu
115	Res 115	Munadi	Kepala Desa	Balaidesa Tamangede
116	Res 116	Bayu Aji Dwi Cahyo	Sekdes	Balaidesa Tamangede
117	Res 117	Akhmad Romadhon	Kaur TU & Umum	Balaidesa Tamangede
118	Res 118	Ribut Handayani	Kaur Keuangan	Balaidesa Tamangede
119	Res 119	Izul Mutok	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Tamangede
120	Res 120	Nisrochah	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Tamangede
121	Res 121	Utomo	Kadus 1	Balaidesa Tamangede
122	Res 122	M Nur Basya Karim	Kadus 2	Balaidesa Tamangede
123	Res 123	Arif Yuliyanto	Staf Kantor	Balaidesa Tamangede
124	Res 124	Rusmanto	Kepala Desa	Balaidesa Poncorejo
125	Res 125	Muhammad Saiful	Sekdes	Balaidesa

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
		Ulum		Poncorejo
126	Res 126	Ahmad Zaeni	Kaur Perencanaan	Balaidesa Poncorejo
127	Res 127	Muchlison	Kaur Keuangan	Balaidesa Poncorejo
128	Res 128	Asikin	Kaur TU & Umum	Balaidesa Poncorejo
129	Res 129	Asoka	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Poncorejo
130	Res 130	Waluyo	Kasi Pelayanan	Balaidesa Poncorejo
131	Res 131	Nur Rokhim	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Poncorejo
132	Res 132	Kiswo Sudarsono	kadus 1	Balaidesa Poncorejo
133	Res 133	Sukarman	kadus 2	Balaidesa Poncorejo
134	Res 134	Sunarwo	kadus 3	Balaidesa Poncorejo
135	Res 135	Moh Nasro	Kadus 1	Cepoko Mulyo
136	Res 136	Sugiyanto	Kaur Umum	Cepoko Mulyo
137	Res 137	Apandi	Kasi Kesra	Triharjo
138	Res 138	Amat	Kasi Umum	Triharjo
139	Res 139	Kunaedi	Kasi Pelayanan	Pamriyan
140	Res 140	Fathon Nurin N	Sekdes	Pamriyan
141	Res 141	M. Aditya Prabowo	Kaur Perencanaan	Krompaan
142	Res 142	M. Faiq Nury Ahda	Kasi Pemerintahan	Krompaan
143	Res 143	Solichun	Kasi Pemerintahan	Galih
144	Res 144	M. Iqbal Ali	Kasi Kesejahteraan	Galih
145	Res 145	H. Abdul Choliq	Kasi Pelayanan	Pucangrejo
146	Res 146	Mukharor	Sekdes	Pucangrejo
147	Res 147	Rokhmad	Kadus 1	Gebang
148	Res 148	M. Subkhan Noer	Kasi Pelayanan	Gebang
149	Res 149	Suryadi	Kasi Pelayanan	Lumansari
150	Res 150	Afiffudin	Kadus 1	Lumansari
151	Res 151	Jamali	Kaur Keuangan	Gemuhblanten
152	Res 152	Purwadi	Sekdes	Gemuhblanten
153	Res 153	Suharyono	Kadus 4	Poncorejo
154	Res 154	Sulatno	Kadus 5	Poncorejo
155	Res 155	Markinah	Kepala Desa	Jenarsari

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
156	Res 156	Junaedi	Kasi Umum	Jenarsari
157	Res 157	Sigit Nugroho		Tamangede
158	Res 158	Sinung Darajat Budi	Kadus 2	Sojomerto
159	Res 159	Khomsin	Kadus 6	Sojomerto
160	Res 160	Agus Septa Nugraha	Kaur Keuangan	Johorejo
161	Res 161	Lutfi Adib	Kaur Perencanaan	Johorejo
162	Res 162	Maghfur	Kasi Pelayanan	Tlahab
163	Res 163	Muhtaddin	Kesra	Tlahab
164	Res164	Arief W	Kaur Perencanaan	Sedayu

Lampiran 7 Angket Observasi Awal

ANGKET UJI COBA PENELITIAN PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE KECAMATAN GEMUH (Studi Kasus Pada Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh kabupaten Kendal)

Yth. Bapak/Ibu Perangkat Desa
di Kecamatan Gemuh

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 di Universitas Negeri Semarang saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus pada Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal)”. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Informasi dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu saat ini. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Lilin budiati
7101416316

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jabatan :
Desa :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang telah disediakan.
2. Jawablah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

SS : Sangat setuju KS : Kurang Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

3. Jika anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (X) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
4. Dalam pengisian diharapkan anda tidak ragu-ragu atau terpengaruh dengan orang lain.
5. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar jika anda menjawab sesuai kondisi dan perasaan anda.
6. Jawablah setiap pernyataan. Apabila sudah selesai, periksalah kembali setiap pernyataan sehingga tidak ada jawaban yang terlewat.

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. KOMUNIKASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Perangkat desa memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya				
2.	Informasi yan disampaikan mudah dipahami				
3.	Perangkat desa berkomunikasi menggunakan bahasa yang baik dan benar				
4.	Perangkat desa bersedia memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada pengunjung.				
5.	Pengunjung mendapatkan kemudahan dalam memperoleh informasi				
6.	Semua informasi yang diberikan oleh perangkat desa sangatlah penting.				
7.	Terdapat media atau tempat untuk mendapatkan informasi dengan mudah seperti papan pengumuman, koran, dan lain sebagainya				
8.	Media informasi yang disediakan oleh pihak perangkat desa menarik perhatian untuk dibaca				
9.	Masyarakat dapat memahami informasi yang disampaikan oleh perangkat desa				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
10.	Pengunjung merasa nyaman ketika berinteraksi (berkomunikasi) dengan perangkat desa				

B. DISIPLIN

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
11.	Saya memiliki tujuan yang harus dicapai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya				
12.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
13.	Saya menjadikan pimpinan sebagai teladan disiplin dalam bekerja				
14.	Saya mendapat saran dan arahan dari pimpinan				
15.	Saya mendapat gaji atau balas jasa yang sesuai				
16.	Balas jasa yang saya terima membuat disiplin kerja saya meningkat				
17.	Pimpinan menjunjung tinggi nilai keadilan sesuai dengan peraturan yang ada				
18.	Saya merasa pimpinan bersikap adil dalam pemberian sanksi jika ada yang melanggar peraturan				
19.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin				
20.	Saya merasa senang jika dalam bekerja diawasi oleh pimpinan				
21.	Apabila saya melanggar peraturan yang ada maka saya akan mendapatkan sanksi hukuman yang sesuai				
22.	Sanksi hukuman yang diterapkan di dalam kantor kepala desa membuat saya lebih disiplin dalam bekerja				
23.	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan				
24.	Pimpinan menuntut saya agar tidak melanggar peraturan				
25.	Pimpinan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan				
26.	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				

C. MOTIVASI

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
27.	Jumah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya				
28.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu				
29.	Hubungan komunikasi antar perangkat desa dapat terjalin dengan baik				
30.	Saya merasa senang karena seluruh perangkat desa yang lain menerima saya dengan baik				
31.	Pemberian penghargaan bagi perangkat desa yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja saya				
32.	Kantor desa memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri perangkat desa				

D. KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
33.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai target yang ditentukan				
34.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik yang diberikan pimpinan				
35.	Saya sangat memahami tugas apa yang pimpinan berikan kepada saya				
36.	Saya merasa sudah memiliki kualitas yang sangat baik dalam penyelesaian pekerjaan				
37.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
38.	Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas				
39.	Saya pulang masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan				
40.	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin dari atasan saya				
41.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya				
42.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan				

Lampiran 8 Daftar Nama Responden Penelitian Pendahuluan

1	Arif Budiman
2	Subadiyo
3	Agung Saksono
4	Ma'mun Rosyadi
5	Maghfur
6	Masrokan
7	Jamali
8	Purwadi, SE
9	Abdul Rochmi
10	Arief Widodo
11	B Aziz
12	Mustakim
13	Romadhon
14	L Adib
15	Saifullah
16	Jumanto
17	Swi Cipto Subagyo
18	M Subkhan
19	M Iqbal Ali
20	M Sofyan H
21	Solichun
22	Arief W
23	Asoka
24	hanif ika
25	Ahmad Zaeni
26	Asikin
27	Sunarwo
28	Bayu Aji
29	Sigit Nugroho
30	Akhmad Romadhon
31	Amat
32	susilawati
33	M eko setyono
34	Atmo S.sos
35	achmad Chasanudin
36	Afiffudin
37	achmadun
38	Erlita Darma

39	Syaedul Amar
40	Jumariyadi
41	Nurohmad Setyawan
42	Samsuri
43	Suhadi
44	Sapai
45	Romdoni
46	Kawi
47	Siti Mistiaroh

Lampiran 9 Data Hasil Obervasi Awal

ANGKET UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE KECAMATAN GEMUH
(Studi Kasus Pada Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh kabupaten Kendal)

Yth. Bapak/Ibu Perangkat Desa
di Kecamatan Gemuh

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 di Universitas Negeri Semarang saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus pada Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal)”. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Informasi dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu saat ini. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Lilin budiati
7101416316

IV. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jabatan :
Desa :

V. PETUNJUK PENGISIAN

7. Pilihlah salah satu jawaban yang telah disediakan.
8. Jawablah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

SS : Sangat setuju KS : Kurang Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

9. Jika anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (X) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
10. Dalam pengisian diharapkan anda tidak ragu-ragu atau terpengaruh dengan orang lain.
11. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar jika anda menjawab sesuai kondisi dan perasaan anda.
12. Jawablah setiap pernyataan. Apabila sudah selesai, periksalah kembali setiap pernyataan sehingga tidak ada jawaban yang terlewat.

VI. DAFTAR PERNYATAAN

E. KOMUNIKASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Perangkat desa memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya	38,30%	44,68%	12,77%	4,26%
2.	Informasi yan disampaikan mudah dipahami	10,64%	53,19%	36,17%	0%
3.	Perangkat desa berkomunikasi menggunakan bahasa yang baik dan benar	0 %	25,53%	42,55%	31,91 %
4.	Perangkat desa bersedia memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada pengunjung.	2,13%	10,64%	44,68%	42,55 %
5.	Pengunjung mendapatkan kemudahan dalam memperoleh informasi	31,91%	53,19%	14,89%	0%
6.	Semua informasi yang diberikan oleh perangkat desa sangatlah penting.	34,04 %	38,30%	19,15%	8,51 %
7.	Terdapat media atau tempat untuk mendapatkan informasi dengan mudah seperti papan pengumuman, koran, dan lain sebagainya	2,13%	19,15%	44,68%	34,04 %

8.	Media informasi yang disediakan oleh pihak perangkat desa menarik perhatian untuk dibaca	0 %	14,89%	53,19%	31,91 %
9.	Masyarakat dapat memahami informasi yang disampaikan oleh perangkat desa	4,26%	59,57%	34,04%	2,13%
10.	Pengunjung merasa nyaman ketika berinteraksi (berkomunikasi) dengan perangkat desa	27,66 %	40,43%	31,91%	0%

F. DISIPLIN

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
11.	Saya memiliki tujuan yang harus dicapai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	0%	10,64%	74,47%	14,89 %
12.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0%	8,51%	63,83%	27,66 %
13.	Saya menjadikan pimpinan sebagai teladan disiplin dalam bekerja	2,13%	19,15%	53,19%	25,53 %
14.	Saya mendapat saran dan arahan dari pimpinan	14,89%	57,45%	19,15%	8,51%
15.	Saya mendapat gaji atau balas jasa yang sesuai	23,40%	38,30%	19,15%	19,15 %
16.	Balas jasa yang saya terima membuat disiplin kerja saya meningkat	0%	10,64%	59,57%	29,79 %
17.	Pimpinan menjunjung tinggi nilai keadilan sesuai dengan peraturan yang ada	2,13%	8,51%	55,31%	34,04 %
18.	Saya merasa pimpinan bersikap adil dalam pemberian sanksi jika ada yang melanggar peraturan	0%	14,89%	31,91%	53,19 %
19.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin	21,28%	48,94%	21,28%	8,51%
20.	Saya merasa senang jika dalam bekerja diawasi oleh pimpinan	0%	10,64%	55,32%	34,04 %
21.	Apabila saya melanggar peraturan yang ada maka saya akan mendapatkan sanksi hukuman yang sesuai	46,81%	46,81%	6,38%	0%

22.	Sanksi hukuman yang diterapkan di dalam kantor kepala desa membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	4,26%	8,51%	48,94%	38,30%
23.	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan	23,40%	48,94%	21,28%	6,38%
24.	Pimpinan mewajibkan saya untuk patuh terhadap peraturan	0%	10,64%	59,79%	29,79%
25.	Pimpinan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan	0%	6,38%	70,21%	23,40%
26.	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	6,38%	10,64%	36,17%	46,81%

G. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
27.	Jumah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya	0 %	10,64%	68,09%	21,28%
28.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	0%	10,64%	44,68%	44,68%
29.	Hubungan komunikasi antar perangkat desa dapat terjalin dengan baik	2,13%	23,40%	46,81%	27,66%
30.	Saya merasa senang karena seluruh perangkat desa yang lain menerima saya dengan baik	21,28%	48,94%	25,53%	4,26%
31.	Pemberian penghargaan bagi perangkat desa yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja saya	0%	31,91%	51,06%	17,02%
32.	Kantor desa memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri perangkat desa	0%	10,64%	59,57%	29,79%

H. KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
33.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai target yang	10,64%	25,53%	36,17%	27,66%

	ditentukan				
34.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik yang diberikan pimpinan	2,13%	10,64%	36,17%	51,06%
35.	Saya sangat memahami tugas apa yang pimpinan berikan kepada saya	0%	12,77%	55,32%	31,91%
36.	Saya merasa sudah memiliki kualitas yang sangat baik dalam penyelesaian pekerjaan	4,26%	8,51%	53,19%	34,04%
37.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	12,77%	53,19%	25,53%	8,51%
38.	Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas	4,26%	10,64%	46,81%	38,30%
39.	Saya pulang masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0%	12,77%	55,32%	31,91%
40.	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin dari atasan saya	2,13%	12,77%	53,19%	31,91%
41.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya	21,28%	59,57%	8,51%	10,64%
42.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	48,94%	42,55%	8,51%	0%

Olahan Data

Tabel Kriteria

Interval	Kategori
$81,25\% < \text{skor} \leq 100\%$	Sangat tinggi
$62,5\% < \text{skor} \leq 81,25\%$	Tinggi
$43,75\% < \text{skor} \leq 62,5\%$	Rendah
$25\% < \text{skor} \leq 43,75\%$	Sangat rendah

A. KOMUNIKASI

No.	Pernyataan	Persentase	Kategori
1.	Perangkat desa memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya	79,26%	Tinggi
2.	Informasi yan disampaikan mudah dipahami	68,62%	Tinggi
3.	Perangkat desa berkomunikasi		Rendah

	menggunakan bahasa yang baik dan benar	48,40%	
4.	Perangkat desa bersedia memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada pengunjung.	43,09%	Sangat rendah
5.	Pengunjung mendapatkan kemudahan dalam memperoleh informasi	79,26%	Tinggi
6.	Semua informasi yang diberikan oleh perangkat desa sangatlah penting.	74,47 %	Tinggi
7.	Terdapat media atau tempat untuk mendapatkan informasi dengan mudah seperti papan pengumuman, koran, dan lain sebagainya	47,34%	Rendah
8.	Media informasi yang disediakan oleh pihak perangkat desa menarik perhatian untuk dibaca	45,74%	Rendah
9.	Masyarakat dapat memahami informasi yang disampaikan oleh perangkat desa	66,49%	Rendah
10.	Pengunjung merasa nyaman ketika berinteraksi (berkomunikasi) dengan perangkat desa	73,94%	Tinggi
	Total rata-rata	62,66%	Tinggi

B. DISIPLIN

No.	Pernyataan	Persentase	Kategori
11.	Saya memiliki tujuan yang harus dicapai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	48,94%	Rendah
12.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	45,21%	Rendah
13.	Saya menjadikan pimpinan sebagai teladan disiplin dalam bekerja	49,47%	Rendah
14.	Saya mendapat saran dan arahan	69,68%	Tinggi

	dari pimpinan		
15.	Saya mendapat gaji atau balas jasa yang sesuai	66,49%	Tinggi
16.	Balas jasa yang saya terima membuat disiplin kerja saya meningkat	45,21%	Rendah
17.	Pimpinan menjunjung tinggi nilai keadilan sesuai dengan peraturan yang ada	44,68%	Rendah
18.	Saya merasa pimpinan bersikap adil dalam pemberian sanksi jika ada yang melanggar peraturan	40,43%	Sangat rendah
19.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin	70,74%	Tinggi
20.	Saya merasa senang jika dalam bekerja diawasi oleh pimpinan	44,15%	Rendah
21.	Apabila saya melanggar peraturan yang ada maka saya akan mendapatkan sanksi hukuman yang sesuai	85,11%	Sangat tinggi
22.	Sanksi hukuman yang diterapkan di dalam kantor kepala desa membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	44,68%	Rendah
23.	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan	72,34%	Tinggi
24.	Pimpinan mewajibkan saya untuk patuh terhadap peraturan	45,21%	Rendah
25.	Pimpinan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan	45,74%	Rendah
26.	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	44,15%	Rendah
	Total rata-rata	53,89%	Rendah

C. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Persentase	Kategori

27.	Jumah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya	47,34 %	Rendah
28.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	41,49%	Sangat rendah
29.	Hubungan komunikasi antar perangkat desa dapat terjalin dengan baik	50,00%	Rendah
30.	Saya merasa senang karena seluruh perangkat desa yang lain menerima saya dengan baik	71,81%	Tinggi
31.	Pemberian penghargaan bagi perangkat desa yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja saya	53,72%	Rendah
32.	Kantor desa memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri perangkat desa	45,21%	Rendah
	Total rata-rata	51,60%	Rendah

D. KINERJA

No.	Pernyataan	Persentase	Kriteria
33.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai target yang ditentukan	54,79%	Rendah
34.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik yang diberikan pimpinan	40,96%	Sangat rendah
35.	Saya sangat memahami tugas apa yang pimpinan berikan kepada saya	45,21%	Rendah
36.	Saya merasa sudah memiliki kualitas yang sangat baik dalam penyelesaian pekerjaan	45,74%	Rendah
37.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	67,55%	Tinggi
38.	Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas	45,21%	Rendah
39.	Saya pulang masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	45,21%	Rendah
40.	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin dari atasan saya	46,28%	Rendah
41.	Dalam situasi mendesak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan	72,87%	Tinggi

	tugasnya		
42.	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	85,11%	Sangat tinggi
	Total rata-rata	54,89%	Rendah

Lampiran 10 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

KISI-KISI UJI COBA PENELITIAN

No.	Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor Soal	Jumlah Soal
1.	Komunikasi	Komunikasi dari Atas ke Bawah	menjaga lisan	1,2,3	3
			Menyampaikan informasi		
			Menerima pendapat dari bawahan		
		Komunikasi dari Bawah ke Atas	Menjaga sopan santun	4,5,6	3
			Bawahan menyampaikan perkembangan		
			Menyampaikan pendapat		
		Komunikasi Horizontal	Menghargai pendapat antar rekan kerja	7,8,9	3
			Berkoordinasi antar rekan kerja		
			Menyampaikan informasi kepada rekan yang tidak hadir		
2.	Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	Mengerjakan sesuai dengan keahlian	10,11,12	3
			Dikerjakan sesuai dengan tugas pokok		
			Sesuai tujuan utama		
		Teladan Pimpinan	Pimpinan sebagai panutan	13,14,15	3
			Pimpinan menaati peraturan		
			Pimpinan memberi contoh		
		Balas Jasa	Sesuai dengan kinerja	16,17,18	3
			Lamanya kerja		

No.	Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor Soal	Jumlah Soal
			Memberikan pujian		
		Keadilan	Menaati segala peraturan	19,20,21	3
	Tidak membedakan				
	Antar rekan kerja adil dalam bekerja				
		Warkat	Kebersamaan para pegawai	22,23,24	3
	Pengawasan dari pimpinan				
	Pengawasan antar rekan kerja				
		Sanksi Hukuman	Bersedia menerima sanksi apabila melanggar	25,26,27	3
	Sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan				
	Sanksi berlaku ketika melakukan kesalahan				
		Ketegasan	Menegakkan peraturan	28,29,30	3
	Bertindak tegas ketika mengambil keputusan				
	Bertindak tegas jika ada yang melanggar				
		Hubungan Kemanusiaan	Mengikuti pertemuan rutin	31,32,33	3
	Kedisiplinan tercipta karena hubungan kemanusiaan				

No.	Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor Soal	Jumlah Soal
			Memiliki toleransi tinggi antar rekan kerja		
3.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas yang memadai	34,35,36	3
			Waktu istirahat cukup		
			Gaji sesuai pekerjaan		
		Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan masa depan	37,38,39	3
			Keamanan dalam bekerja		
			keamanan barang bawaan		
		Kebutuhan Sosial	Hubungan kerja yang terjalin dengan baik	40,41,42	3
			Adanya pertemuan rutin		
			Kunjungan saat ada rekan kerja yang sakit		
		Kebutuhan Penghargaan	Rasa saling menghormati	43,44,45	3
			Pengakuan hasil kerja		
			Pujian untuk hasil yang baik		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Prestasi kemampuan dalam bekerja	46,47,48	3		
	Peluang dalam mengambil keputusan				
	Memberi kesempatan kepada pegawai				
4.	Kinerja	Kuantitas Output	Kuantitas hasil kerja	49,50,51	3
			Menyusun rencana kerja		

No.	Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor Soal	Jumlah Soal
			Menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin		
		Kualitas Output	Menyelesaikan tugas sesuai bidang	52,53,54	3
			Menguasai pekerjaan dibidang tersebut		
			Mengoreksi kembali hasil pekerjaan		
		Ketepatan Waktu dari Hasil	Menggunakan waktu semaksimal mungkin	55,56,57	3
			Dapat memenuhi target pekerjaan		
			Tidak menunda-nunda pekerjaan		
		Kehadiran	Datang dan pulang sesuai jadwal	58,59,60	3
			Ditempat kerja sesuai jam kantor		
			Izin sesuai prosedur		
		Kemampuan Bekerjasama	Berdiskusi dengan rekan kerja	61,62,63	3
			Saling membantu antar rekan kerja		
			Bekerja sama untuk menghasilkan hasil yang lebih		
Jumlah					63

Lampiran 11 Instrumen Penelitian**ANGKET UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE KECAMATAN GEMUH**

Yth. Bapak/Ibu Perangkat Desa
di Kecamatan Gemuh

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 di Universitas Negeri Semarang saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Gemuh”. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Informasi dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu saat ini. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Lilin budiati
7101416316

VII. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jabatan :
 Desa :

VIII. PETUNJUK PENGISIAN

13. Pilihlah salah satu jawaban yang telah disediakan.
14. Jawablah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.
 SS : Sangat setuju KS : Kurang Setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju
15. Jika anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (X) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
16. Dalam pengisian diharapkan anda tidak ragu-ragu atau terpengaruh dengan orang lain.
17. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar jika anda menjawab sesuai kondisi dan perasaan anda.
18. Jawablah setiap pernyataan. Apabila sudah selesai, periksalah kembali setiap pernyataan sehingga tidak ada jawaban yang terlewat.

IX. DAFTAR PERNYATAAN

I. KOMUNIKASI

No.	Pernyataan	Jawaban
-----	------------	---------

		SS	S	KS	TS
Komunikasi dari atas ke bawah					
1.	Pimpinan tetap menjaga lisan dan sikap kepada setiap perangkat				
2.	Pimpinan selalu menyampaikan informasi terbaru setiap harinya				
3.	Pimpinan menerima dengan baik setiap perangkat memberikan pendapat				
Komunikasi dari bawah ke atas					
4.	Setiap Perangkat Desa menjunjung tinggi sopan santun kepada pimpinan				
5.	Perangkat Desa selalu menyampaikan perkembangan Desa setiap hari				
6.	Perangkat Desa bisa menyampaikan pendapatnya keadaan formal ataupun informal				
Komunikasi horisontal					
7.	Selalu menghargai pendapat antar rekan kerja yang berbeda dengan pendapat saya				
8.	Setiap pekerjaan selalu berkoordinasi dengan rekan kerja				
9.	Menyampaikan informasi yang diberikan saat rapat kepada rekan kerja yang tidak mengikuti rapat				

J. DISIPLIN

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Tujuan dan Kemampuan					
10.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
11.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok				
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah saya targetkan				
Teladan Pimpinan					
13.	Saya mendapat saran dan arahan dari pimpinan sebagai acuan dalam bekerja				
14.	Saya menjadikan pimpinan sebagai teladan				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	disiplin dalam bekerja				
15.	Pimpinan memberi contoh kepada saya untuk disiplin dalam bekerja				
Balas Jasa					
16.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada perangkat yang selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar				
17.	Balas jasa diberikan sesuai dengan lamanya kerja di instansi				
18.	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada perangkat				
Keadilan					
19.	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan				
20.	Pimpinan berani memberikan sanksi dengan tegas kepada bawahannya yang melanggar peraturan dan tidak membedakan				
21.	Antar rekan kerja adil dalam membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya				
Warkat					
22.	Kebersamaan Pimpinan dan perangkat Desa akan menciptakan kerjasama yang baik				
23.	Pimpinan secara langsung mengawasi disiplin kerja saya				
24.	Setiap Perangkat Desa selalu mengawasi pekerjaan sesama rekan kerja				
Sanksi Hukuman					
25.	Apabila melanggar peraturan saya bersedia menerima sanksi yang sudah ditentukan				
26.	Saya menerima sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan				
27.	Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan				
Ketegasan					
28.	Pimpinan bertindak tegas menegakkan				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	peraturan yang dibuat				
29.	Pimpinan selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan				
30.	Pimpinan bertindak tegas jika ada yang melanggar peraturan				
Hubungan Kemanusiaan					
31.	Saya selalu mengikuti pertemuan rutin dengan rekan kerja lainnya				
32.	Kedisiplinan akan tercipta ketika hubungan kemanusiaan di instansi berjalan dengan baik				
33.	Antar rekan kerja memiliki toleransi yang tinggi dengan keyakinan masing-masing				

K. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Kebutuhan Fisiologis					
34.	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja				
35.	Saya mendapatkan waktu yang cukup untuk istirahat				
36.	Gaji dan tunjangan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja				
Kebutuhan Rasa Aman					
37.	Mendapat jaminan sosial memberikan rasa aman dalam bekerja (jaminan kesehatan, hari tua, dan kematian)				
38.	Kondisi instansi menciptakan keamanan dalam bekerja				
39.	Keamanan barang bawaan dalam lingkungan sekitar				
Kebutuhan Sosial					
40.	Hubungan kerja yang terjalin dengan baik antar rekan kerja yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja				
41.	Mengadakan pertemuan rutin untuk menjalin komunikasi dengan baik kepada				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	rekan kerja				
42.	Selalu berkunjung saat ada rekan kerja yang sakit				
Kebutuhan Penghargaan					
43.	Saya merasa dihormati oleh pimpinan dan rekan kerja lainnya				
44.	Instansi selalu mengakui hasil kerja saya selama ini				
45.	Pimpinan memberikan pujian untuk Perangkat Desa yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan				
Kebutuhan Aktualisasi diri					
46.	Instansi ini mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja				
47.	Pimpinan memberi peluang kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan				
48.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja				

L. KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<i>Kuantitas Output</i>					
49.	Kuantitas hasil kerja yang sudah ditetapkan sesuai dengan target				
50.	Setiap menyelesaikan pekerjaan saya selalu menyusun rencana kerja terlebih dahulu				
51.	Saya harus secepat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan supaya dapat mengerjakan tugas lain				
<i>Kualitas Output</i>					

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
52.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang yang ditempati				
53.	Saya sangat menguasai pekerjaan dibidang tersebut dengan hasil yang baik				
54.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti dan mengoreksi kembali hasil pekerjaan				
<i>Ketepatan Waktu Dari Hasil</i>					
55.	Saya menggunakan waktu semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan				
56.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan				
57.	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
<i>Kehadiran</i>					
58.	Saya datang dan pulang sesuai dengan jam kerja				
59.	Saat jam kerja saya selalu berada dikantor				
60.	Saya selalu izin sesuai prosedur ketika tidak hadir dan keluar masuk kantor pada jam kerja				
<i>Kemampuan Bekerja Sama</i>					
61.	Saya selalu mendiskusikan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan				
62.	Sesama rekan kerja saling membantu ketika sedang kesusahan				
63.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan hasil yang lebih maksimal				

Lampiran 12 Data Responden Uji Coba Penelitian

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Desa
1.	Moh Nasro	Kadus 1	Cepoko Mulyo
2.	Sugiyanto	Kaur Umum	Cepoko Mulyo
3.	Apandi	Kasi Kesra	Triharjo
4.	Amat	Kasi Umum	Triharjo
5.	Kunaedi	Kasi Pelayanan	Pamriyan
6.	Fathon Nurin N	Sekdes	Pamriyan
7.	M. Aditya Prabowo	Kaur Perencanaan	Krompaan
8.	M. Faiq Nury Ahda	Kasi Pemerintahan	Krompaan
9.	Solichun	Kasi Pemerintahan	Galih
10.	M. Iqbal Ali	Kasi Kesejahteraan	Galih
11.	H. Abdul Choliq	Kasi Pelayanan	Pucangrejo
12.	Mukharor	Sekdes	Pucangrejo
13.	Rokhmad	Kadus 1	Gebang
14.	M. Subkhan Noer	Kasi Pelayanan	Gebang
15.	Suryadi	Kasi Pelayanan	Lumansari
16.	Afiffudin	Kadus 1	Lumansari
17.	Jamali	Kaur Keuangan	Gemuhblanten
18.	Purwadi	Sekdes	Gemuhblanten
19.	Suharyono	Kadus 4	Poncorejo
20.	Sulatno	Kadus 5	Poncorejo
21.	Markinah	Kepala Desa	Jenarsari
22.	Junaedi	Kasi Umum	Jenarsari
23.	Sigit Nugroho		Tamangede
24.	Sinung Darajat Budi	Kadus 2	Sojomerto
25.	Khomsin	Kadus 6	Sojomerto
26.	Agus Septa Nugraha	Kaur Keuangan	Johorejo
27.	Lutfi Adib	Kaur Perencanaan	Johorejo
28.	Maghfur	Kasi Pelayanan	Tlahab
29.	Muhtaddin	Kesra	Tlahab
30.	Arief W	Kaur Perencanaan	Sedayu

Lampiran 13 Tabulasi Uji Coba Penelitian
Tabulasi Uji Coba Kinerja

No	Kode Responden	Kinerja Perangkat															Jumlah	
		Kuantitas Output			Kualitas Output				Ketepatan Waktu Dari Hasil			Kehadiran			Kemampuan Bekerja Sama			
		49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63		
1	Res 1	3	3	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	50	
2	Res 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46	
3	Res 3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	
4	Res 4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	48	
5	Res 5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	48	
6	Res 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
7	Res 7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50	
8	Res 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
9	Res 9	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51	
10	Res 10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	56	
11	Res 11	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51	
12	Res 12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	52	
13	Res 13	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	42	
14	Res 14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	51	
15	Res 15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48	
16	Res 16	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	49	
17	Res 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
18	Res 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
19	Res 19	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	50	
20	Res 20	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	53	

Tabulasi Uji Coba Komunikasi

No	Kode Pesponden	Komunikasi									Jumlah
		Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi Horisontal			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Res 1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
2	Res 2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
3	Res 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	Res 4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32
5	Res 5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
6	Res 6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
7	Res 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	Res 8	4	3	4	4	3	4	3	3	3	31
9	Res 9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
10	Res 10	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
11	Res 11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
12	Res 12	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
13	Res 13	4	4	4	4	2	3	4	4	4	33
14	Res 14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
15	Res 15	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
16	Res 16	3	3	2	4	2	3	4	3	3	27
17	Res 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	Res 18	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
19	Res 19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
20	Res 20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
21	Res 21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
22	Res 22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31

23	Res 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	Res 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	Res 25	3	1	3	3	1	4	3	2	3	23
26	Res 26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
27	Res 27	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
28	Res 28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
29	Res 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	Res 30	4	4	4	4	3	2	3	3	3	30

Tabulasi Uji Coba Disiplin Kerja

No	Kode Pesponden	Disiplin Kerja																									Jumlah
		Tujuan dan Kemampuan			Teladan Pimpinan			Balas Jasa			Keadilan			Warkat			Sanksi Hukuman			Ketegasan			Hubungan Kemanusiaan				
		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	Res 1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3	73	
2	Res 2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	78	
3	Res 3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
4	Res 4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77	
5	Res 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75	
6	Res 6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	80	
7	Res 7	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85	
8	Res 8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	78	
9	Res 9	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	80	
10	Res 10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	81	
11	Res 11	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	80	
12	Res 12	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	83	

13	Res 13	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	83	
14	Res 14	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	84
15	Res 15	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	76	
16	Res 16	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	62	
17	Res 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
18	Res 18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
19	Res 19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	77
20	Res 20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	77	
21	Res 21	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86	
22	Res 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
23	Res 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
24	Res 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
25	Res 25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
26	Res 26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
27	Res 27	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	84	

28	Res 28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	91
29	Res 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
30	Res 30	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70

Tabulasi Uji Coba Motivasi Kerja

No	Kode Pesponden	Motivasi															Jumlah
		Kebutuhan Fisiologis			Kebutuhan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			Kebutuhan Aktualisasi Diri			
		34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	Res 1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47
2	Res 2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	Res 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	55
4	Res 4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	46
5	Res 5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	47
6	Res 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
7	Res 7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	Res 8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	50
9	Res 9	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	54
10	Res 10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
11	Res 11	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	51
12	Res 12	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	50

13	Res 13	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	42
14	Res 14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
15	Res 15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
16	Res 16	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	45
17	Res 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	Res 18	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	50
19	Res 19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	51
20	Res 20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
21	Res 21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
22	Res 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
23	Res 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	Res 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
25	Res 25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	44
26	Res 26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	43
27	Res 27	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	53

28	Res 28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	55
29	Res 29	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	54
30	Res 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44

Lampiran 14 Hasil Uji Coba Validitas

Hasil Uji Coba Validitas Kinerja (Y)

Correlations																	
		item4 9	item5 0	item5 1	item5 2	item5 3	item5 4	item5 5	item5 6	item5 7	item5 8	item5 9	item6 0	item6 1	item6 2	item6 3	total
item4 9	Pearson Correlation	1	0,291	,500**	0,354	,539**	0,293	,388*	,521**	0,349	0,298	0,293	,412*	,539**	,511**	,447*	,747*

	Sig. (2-tailed)		0,119	0,005	0,055	0,002	0,116	0,034	0,003	0,059	0,110	0,116	0,024	0,002	0,004	0,013	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item50	Pearson Correlation	0,291	1	,582**	,365*	-0,020	0,085	0,174	0,193	0,163	,369*	0,227	0,253	0,275	0,333	0,260	,528*
	Sig. (2-tailed)	0,119		0,001	0,047	0,918	0,654	0,357	0,306	0,390	0,045	0,227	0,178	0,142	0,072	0,165	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item51	Pearson Correlation	,500**	,582**	1	,443*	0,295	0,244	0,220	0,030	,524**	0,000	0,244	0,108	0,169	0,301	0,224	,554*
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001		0,014	0,114	0,194	0,242	0,876	0,003	1,000	0,194	0,568	0,373	0,106	0,235	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item52	Pearson Correlation	0,354	,365*	,443*	1	,699**	0,359	0,351	0,200	0,257	0,081	0,093	0,281	,561**	,398*	0,183	,626*
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,047	0,014		0,000	0,051	0,057	0,288	0,170	0,669	0,624	0,133	0,001	0,029	0,333	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item53	Pearson Correlation	,539**	-0,020	0,295	,699**	1	,592**	,380*	0,344	0,306	0,176	0,099	0,293	,659**	,385*	0,302	,661*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,918	0,114	0,000		0,001	0,038	0,063	0,100	0,353	0,604	0,117	0,000	0,035	0,105	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item54	Pearson Correlation	0,293	0,085	0,244	0,359	,592**	1	,671**	0,301	0,148	,388*	,524**	,370*	0,263	0,308	,509**	,664*

	Sig. (2-tailed)	0,116	0,654	0,194	0,051	0,001		0,000	0,106	0,436	0,034	0,003	0,044	0,160	0,097	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 5	Pearson Correlation	,388*	0,174	0,220	0,351	,380*	,671**	1	,393*	0,111	0,342	,499**	0,325	0,202	0,313	0,236	,611*
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,357	0,242	0,057	0,038	0,000		0,032	0,560	0,065	0,005	0,080	0,284	0,092	0,208	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 6	Pearson Correlation	,521**	0,193	0,030	0,200	0,344	0,301	,393*	1	0,215	,654**	0,301	,514**	0,344	0,164	0,106	,615*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,306	0,876	0,288	0,063	0,106	0,032		0,253	0,000	0,106	0,004	0,063	0,387	0,577	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 7	Pearson Correlation	0,349	0,163	,524**	0,257	0,306	0,148	0,111	0,215	1	0,104	0,261	0,114	0,188	-0,095	-0,052	,429*
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,390	0,003	0,170	0,100	0,436	0,560	0,253		0,584	0,163	0,550	0,319	0,619	0,785	0,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 8	Pearson Correlation	0,298	,369*	0,000	0,081	0,176	,388*	0,342	,654**	0,104	1	,388*	,566**	0,050	0,045	0,111	,544*
	Sig. (2-tailed)	0,110	0,045	1,000	0,669	0,353	0,034	0,065	0,000	0,584		0,034	0,001	0,792	0,814	0,559	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5 9	Pearson Correlation	0,293	0,227	0,244	0,093	0,099	,524**	,499**	0,301	0,261	,388*	1	,476**	0,099	0,161	0,218	,552*

	Sig. (2-tailed)	0,116	0,227	0,194	0,624	0,604	0,003	0,005	0,106	0,163	0,034		0,008	0,604	0,394	0,247	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item60	Pearson Correlation	,412*	0,253	0,108	0,281	0,293	,370*	0,325	,514**	0,114	,566**	,476**	1	,402*	0,179	0,146	,638*
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,178	0,568	0,133	0,117	0,044	0,080	0,004	0,550	0,001	0,008		0,028	0,343	0,443	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item61	Pearson Correlation	,539**	0,275	0,169	,561**	,659**	0,263	0,202	0,344	0,188	0,050	0,099	,402*	1	,537**	,452*	,628*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,142	0,373	0,001	0,000	0,160	0,284	0,063	0,319	0,792	0,604	0,028		0,002	0,012	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item62	Pearson Correlation	,511**	0,333	0,301	,398*	,385*	0,308	0,313	0,164	-0,095	0,045	0,161	0,179	,537**	1	,740**	,563*
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,072	0,106	0,029	0,035	0,097	0,092	0,387	0,619	0,814	0,394	0,343	0,002		0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item63	Pearson Correlation	,447*	0,260	0,224	0,183	0,302	,509**	0,236	0,106	-0,052	0,111	0,218	0,146	,452*	,740**	1	,518*
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,165	0,235	0,333	0,105	0,004	0,208	0,577	0,785	0,559	0,247	0,443	0,012	0,000		0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,747**	,528**	,554**	,626**	,661**	,664**	,611**	,615**	,429*	,544**	,552**	,638**	,628**	,563**	,518**	1

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,002	0,002	0,000	0,000	0,001	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Hasil Uji Coba Validitas Komunikasi (X1)

Correlations											
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	total
item1	Pearson Correlation	1	,427*	,599**	,426*	,405*	0,214	0,107	0,300	0,196	,623**
	Sig. (2-tailed)		0,019	0,000	0,019	0,026	0,255	0,574	0,108	0,299	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,427*	1	,490**	,427*	,540**	-0,062	,395*	,575**	0,304	,728**
	Sig. (2-tailed)	0,019		0,006	0,019	0,002	0,746	0,031	0,001	0,102	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item3	Pearson Correlation	,599**	,490**	1	,476**	,458*	0,294	0,247	,386*	,414*	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006		0,008	0,011	0,114	0,187	0,035	0,023	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,426*	,427*	,476**	1	,405*	0,086	,386*	0,300	0,347	,645**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,019	0,008		0,026	0,652	0,035	0,108	0,060	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,405*	,540**	,458*	,405*	1	0,354	0,356	,413*	0,218	,743**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,002	0,011	0,026		0,055	0,054	0,023	0,247	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	0,214	-0,062	0,294	0,086	0,354	1	0,334	0,112	0,271	,434*
	Sig. (2-tailed)	0,255	0,746	0,114	0,652	0,055		0,071	0,556	0,148	0,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	0,107	,395*	0,247	,386*	0,356	0,334	1	0,340	,455*	,606**
	Sig. (2-tailed)	0,574	0,031	0,187	0,035	0,054	0,071		0,066	0,012	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item8	Pearson Correlation	0,300	,575**	,386*	0,300	,413*	0,112	0,340	1	,578**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,001	0,035	0,108	0,023	0,556	0,066		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	0,196	0,304	,414*	0,347	0,218	0,271	,455*	,578**	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,299	0,102	0,023	0,060	0,247	0,148	0,012	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,623**	,728**	,746**	,645**	,743**	,434*	,606**	,688**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Hasil Uji Coba Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations																										
		ite m1 0	ite m1 1	ite m1 2	ite m1 3	ite m1 4	ite m1 5	ite m1 6	ite m1 7	ite m1 8	ite m1 9	ite m2 0	ite m2 1	ite m2 2	ite m2 3	ite m2 4	ite m2 5	ite m2 6	ite m2 7	ite m2 8	ite m2 9	ite m3 0	ite m3 1	ite m3 2	ite m3 3	tot al
ite m1 0	Pears on Corre lation	1	,65 7**	0,2 17	,39 5*	,56 3**	,43 7*	0,1 15	0,2 17	,45 5*	,41 8*	1,0 00*	0,3 33	0,2 84	0,2 41	0,1 77	0,1 61	,45 5*	0,0 76	,57 3**	,51 9**	0,2 68	,57 3**	0,2 01	0,1 77	,66 5**
	Sig. (2- tailed)		0,0 00	0,2 49	0,0 31	0,0 01	0,0 16	0,5 43	0,2 49	0,0 12	0,0 22	0,0 00	0,0 72	0,1 28	0,1 99	0,3 50	0,3 94	0,0 12	0,6 89	0,0 01	0,0 03	0,1 52	0,0 01	0,2 88	0,3 50	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m1 1	Pears on Corre lation	,65 7**	1	0,1 15	,39 3*	0,2 67	,45 0*	0,1 32	0,1 15	,39 1*	,37 9*	,65 7**	,38 9*	,48 2**	0,2 55	0,1 76	,44 7*	,39 1*	0,3 23	,50 4**	0,2 96	,41 1*	,50 4**	0,2 00	0,1 76	,62 2**
	Sig. (2- tailed)	0,0 00		0,5 46	0,0 32	0,1 53	0,0 13	0,4 88	0,5 46	0,0 33	0,0 39	0,0 00	0,0 34	0,0 07	0,1 73	0,3 52	0,0 13	0,0 33	0,0 82	0,0 05	0,1 12	0,0 24	0,0 05	0,2 90	0,3 52	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m1 2	Pears on Corre lation	0,2 17	0,1 15	1	0,0 22	0,2 00	0,3 59	,36 4*	1,0 00*	0,0 79	- 0,0 37	0,2 17	,48 5**	0,1 06	0,2 62	,51 1**	0,0 46	0,0 79	0,2 37	0,1 41	- 0,0 46	- 0,1 26	0,1 41	,46 9**	,51 1**	,45 0*

	Sig. (2-tailed)	0,249	0,546		0,910	0,290	0,051	0,048	0,000	0,676	0,846	0,249	0,007	0,577	0,161	0,004	0,808	0,676	0,207	0,457	0,809	0,506	0,457	0,009	0,004	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 3	Pearson Correlation	,395*	,393*	0,022	1	,577**	0,226	,361*	0,022	,442*	,428*	,395*	0,302	,408*	,577**	0,199	,505**	,442*	0,183	,440*	,532**	,575**	,440*	,508**	0,199	,651**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,032	0,910		0,001	0,230	0,050	0,910	0,014	0,018	0,031	0,105	0,025	0,001	0,291	0,004	0,014	0,334	0,015	0,002	0,001	0,015	0,004	0,291	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 4	Pearson Correlation	,563**	0,267	0,200	,577**	1	,386*	0,095	0,200	0,269	0,306	,563**	0,140	0,336	0,333	0,217	0,279	0,269	0,030	,371*	,575**	,441*	,371*	,526**	0,217	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,153	0,290	0,001		0,035	0,619	0,290	0,150	0,100	0,001	0,460	0,069	0,072	0,249	0,136	0,150	0,875	0,044	0,001	0,015	0,044	0,003	0,249	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 5	Pearson Correlation	,437*	,450*	0,359	0,226	,386*	1	0,184	0,359	0,138	,459*	,437*	0,200	0,346	0,342	0,122	0,106	0,138	0,031	,487**	,371*	,386*	,487**	0,282	0,122	,556**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,013	0,051	0,230	0,035		0,331	0,051	0,466	0,011	0,016	0,289	0,061	0,064	0,520	0,578	0,466	0,871	0,006	0,044	0,035	0,006	0,131	0,520	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 6	Pearson Correlation	0,115	0,132	,364*	,361*	0,095	0,184	1	,364*	0,026	0,304	0,115	,515**	0,156	,442*	0,352	0,034	0,026	0,070	0,228	0,249	0,161	0,228	0,292	0,352	,447*

	lation																									
	Sig. (2-tailed)	0,543	0,488	0,048	0,050	0,619	0,331		0,048	0,891	0,102	0,543	0,004	0,410	0,015	0,056	0,858	0,891	0,714	0,226	0,185	0,396	0,226	0,118	0,056	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 7	Pearson Correlation	0,217	0,115	1,000*	0,022	0,200	0,359	,364*	1	0,079	-0,037	0,217	,485**	0,106	0,262	,511**	0,046	0,079	0,237	0,141	-0,046	-0,126	0,141	,469**	,511**	,450*
	Sig. (2-tailed)	0,249	0,546	0,000	0,910	0,290	0,051	0,048		0,676	0,846	0,249	0,007	0,577	0,161	0,004	0,808	0,676	0,207	0,457	0,809	0,506	0,457	0,009	0,004	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 8	Pearson Correlation	,455*	,391*	0,079	,442*	0,269	0,138	0,026	0,079	1	,449*	,455*	0,269	0,333	0,354	-0,030	,582**	1,000*	0,224	,507**	,386*	,487**	,507**	0,138	-0,030	,560**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,033	0,676	0,014	0,150	0,466	0,891	0,676		0,013	0,012	0,150	0,072	0,055	0,873	0,001	0,000	0,235	0,004	0,035	0,006	0,004	0,466	0,873	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item 9	Pearson Correlation	,418*	,379*	-0,037	,428*	0,306	,459*	0,304	-0,037	,449*	1	,418*	0,239	,549**	,494**	0,314	0,207	,449*	0,112	,750**	,788**	,679**	,750**	0,356	0,314	,709**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,039	0,846	0,018	0,100	0,011	0,102	0,846	0,013		0,022	0,204	0,002	0,005	0,091	0,272	0,013	0,557	0,000	0,000	0,000	0,000	0,054	0,091	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

ite m2 0	Pears on Corre lation	1,0 00*	,65 7**	0,2 17	,39 5*	,56 3**	,43 7*	0,1 15	0,2 17	,45 5*	,41 8*	1	0,3 33	0,2 84	0,2 41	0,1 77	0,1 61	,45 5*	0,0 76	,57 3**	,51 9**	0,2 68	,57 3**	0,2 01	0,1 77	,66 5**
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,2 49	0,0 31	0,0 01	0,0 16	0,5 43	0,2 49	0,0 12	0,0 22		0,0 72	0,1 28	0,1 99	0,3 50	0,3 94	0,0 12	0,6 89	0,0 01	0,0 03	0,1 52	0,0 01	0,2 88	0,3 50	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 1	Pears on Corre lation	0,3 33	,38 9*	,48 5**	0,3 02	0,1 40	0,2 00	,51 5**	,48 5**	0,2 69	0,2 39	0,3 33	1	0,3 36	,38 1*	,42 2*	,42 6*	0,2 69	,51 1**	,62 7**	0,2 83	0,2 59	,62 7**	0,2 00	,42 2*	,65 1**
	Sig. (2- tailed)	0,0 72	0,0 34	0,0 07	0,1 05	0,4 60	0,2 89	0,0 04	0,0 07	0,1 50	0,2 04	0,0 72		0,0 69	0,0 38	0,0 20	0,0 19	0,1 50	0,0 04	0,0 00	0,1 30	0,1 68	0,0 00	0,2 89	0,0 20	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 2	Pears on Corre lation	0,2 84	,48 2**	0,1 06	,40 8*	0,3 36	0,3 46	0,1 56	0,1 06	0,3 33	,54 9**	0,2 84	0,3 36	1	,42 4*	,42 7*	,36 4*	0,3 33	0,2 68	,44 4*	,43 5*	,59 6**	,44 4*	,48 4**	,42 7*	,64 2**
	Sig. (2- tailed)	0,1 28	0,0 07	0,5 77	0,0 25	0,0 69	0,0 61	0,4 10	0,5 77	0,0 72	0,0 02	0,1 28	0,0 69		0,0 19	0,0 19	0,0 48	0,0 72	0,1 52	0,0 14	0,0 16	0,0 01	0,0 14	0,0 07	0,0 19	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 3	Pears on Corre lation	0,2 41	0,2 55	0,2 62	,57 7**	0,3 33	0,3 42	,44 2*	0,2 62	0,3 54	,49 4**	0,2 41	,38 1*	,42 4*	1	0,1 72	,46 3**	0,3 54	0,2 53	,40 3*	0,3 07	0,3 06	,40 3*	,48 9**	0,1 72	,60 6**
	Sig. (2- tailed)	0,1 99	0,1 73	0,1 61	0,0 01	0,0 72	0,0 64	0,0 15	0,1 61	0,0 55	0,0 05	0,1 99	0,0 38	0,0 19		0,3 62	0,0 10	0,0 55	0,1 77	0,0 27	0,0 99	0,1 00	0,0 27	0,0 06	0,3 62	0,0 00

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 4	Pears on Corre lation	0,1 77	0,1 76	,51 1**	0,1 99	0,2 17	0,1 22	0,3 52	,51 1**	- 0,0 30	0,3 14	0,1 77	,42 2*	,42 7*	0,1 72	1	- 0,0 40	- 0,0 30	0,3 54	0,3 13	,41 5*	0,2 41	0,3 13	,62 8**	1,0 00*	,56 9**
	Sig. (2- tailed)	0,3 50	0,3 52	0,0 04	0,2 91	0,2 49	0,5 20	0,0 56	0,0 04	0,8 73	0,0 91	0,3 50	0,0 20	0,0 19	0,3 62		0,8 34	0,8 73	0,0 55	0,0 92	0,0 23	0,1 99	0,0 92	0,0 00	0,0 00	0,0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 5	Pears on Corre lation	0,1 61	,44 7*	0,0 46	,50 5**	0,2 79	0,1 06	0,0 34	0,0 46	,58 2**	0,2 07	0,1 61	,42 6*	,36 4*	,46 3**	- 0,0 40	1	,58 2**	,48 8**	,45 6*	0,1 37	,46 1*	,45 6*	0,1 06	- 0,0 40	,47 5**
	Sig. (2- tailed)	0,3 94	0,0 13	0,8 08	0,0 04	0,1 36	0,5 78	0,8 58	0,8 08	0,0 01	0,2 72	0,3 94	0,0 19	0,0 48	0,0 10	0,8 34		0,0 01	0,0 06	0,0 11	0,4 70	0,0 10	0,0 11	0,5 78	0,8 34	0,0 08
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 6	Pears on Corre lation	,45 5*	,39 1*	0,0 79	,44 2*	0,2 69	0,1 38	0,0 26	0,0 79	1,0 00*	,44 9*	,45 5*	0,2 69	0,3 33	0,3 54	- 0,0 30	,58 2**	1	0,2 24	,50 7**	,38 6*	,48 7**	,50 7**	0,1 38	- 0,0 30	,56 0**
	Sig. (2- tailed)	0,0 12	0,0 33	0,6 76	0,0 14	0,1 50	0,4 66	0,8 91	0,6 76	0,0 00	0,0 13	0,0 12	0,1 50	0,0 72	0,0 55	0,8 73	0,0 01		0,2 35	0,0 04	0,0 35	0,0 06	0,0 04	0,4 66	0,8 73	0,0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 7	Pears on Corre lation	0,0 76	0,3 23	0,2 37	0,1 83	0,0 30	0,0 31	0,0 70	0,2 37	0,2 24	0,1 12	0,0 76	,51 1**	0,2 68	0,2 53	0,3 54	,48 8**	0,2 24	1	,42 5*	0,0 65	0,2 66	,42 5*	0,2 17	0,3 54	,41 8*
	Sig. (2- tailed)	0,6 89	0,0 82	0,2 07	0,3 34	0,8 75	0,8 71	0,7 14	0,2 07	0,2 35	0,5 57	0,6 89	0,0 04	0,1 52	0,1 77	0,0 55	0,0 06	0,2 35		0,0 19	0,7 34	0,1 55	0,0 19	0,2 50	0,0 55	0,0 22

)																									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 8	Pears on Corre lation	,57 3**	,50 4**	0,1 41	,44 0*	,37 1*	,48 7**	0,2 28	0,1 41	,50 7**	,75 0**	,57 3**	,62 7**	,44 4*	,40 3*	0,3 13	,45 6*	,50 7**	,42 5*	1	,67 0**	,60 7**	1,0 00*	0,2 24	0,3 13	,80 7**
	Sig. (2- tailed)	0,0 01	0,0 05	0,4 57	0,0 15	0,0 44	0,0 06	0,2 26	0,4 57	0,0 04	0,0 00	0,0 01	0,0 00	0,0 14	0,0 27	0,0 92	0,0 11	0,0 04	0,0 19		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,2 35	0,0 92	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m2 9	Pears on Corre lation	,51 9**	0,2 96	- 0,0 46	,53 2**	,57 5**	,37 1*	0,2 49	- 0,0 46	,38 6*	,78 8**	,51 9**	0,2 83	,43 5*	0,3 07	,41 5*	0,1 37	,38 6*	0,0 65	,67 0**	1	,69 8**	,67 0**	,37 1*	,41 5*	,70 8**
	Sig. (2- tailed)	0,0 03	0,1 12	0,8 09	0,0 02	0,0 01	0,0 44	0,1 85	0,8 09	0,0 35	0,0 00	0,0 03	0,1 30	0,0 16	0,0 99	0,0 23	0,4 70	0,0 35	0,7 34	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 44	0,0 23	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m3 0	Pears on Corre lation	0,2 68	,41 1*	- 0,1 26	,57 5**	,44 1*	,38 6*	0,1 61	- 0,1 26	,48 7**	,67 9**	0,2 68	0,2 59	,59 6**	0,3 06	0,2 41	,46 1*	,48 7**	0,2 66	,60 7**	,69 8**	1	,60 7**	,38 6*	0,2 41	,65 7**
	Sig. (2- tailed)	0,1 52	0,0 24	0,5 06	0,0 01	0,0 15	0,0 35	0,3 96	0,5 06	0,0 06	0,0 00	0,1 52	0,1 68	0,0 01	0,1 00	0,1 99	0,0 10	0,0 06	0,1 55	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 35	0,1 99	0,0 00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m3 1	Pears on Corre lation	,57 3**	,50 4**	0,1 41	,44 0*	,37 1*	,48 7**	0,2 28	0,1 41	,50 7**	,75 0**	,57 3**	,62 7**	,44 4*	,40 3*	0,3 13	,45 6*	,50 7**	,42 5*	1,0 00*	,67 0**	,60 7**	1	0,2 24	0,3 13	,80 7**

	Sig. (2-tailed)	0,001	0,005	0,457	0,015	0,044	0,006	0,226	0,457	0,004	0,000	0,001	0,000	0,014	0,027	0,092	0,011	0,004	0,019	0,000	0,000	0,000		0,235	0,092	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m3 2	Pears on Correlation	0,201	0,200	,469**	,508**	,526**	0,282	0,292	,469**	0,138	0,356	0,201	0,200	,484**	,489**	,628**	0,106	0,138	0,217	0,224	,371*	,386*	0,224	1	,628**	,609**	
	Sig. (2-tailed)	0,288	0,290	0,009	0,004	0,003	0,131	0,118	0,009	0,466	0,054	0,288	0,289	0,007	0,006	0,000	0,578	0,466	0,250	0,235	0,044	0,035	0,235		0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ite m3 3	Pears on Correlation	0,177	0,176	,511**	0,199	0,217	0,122	0,352	,511**	-0,030	0,314	0,177	,422*	,427*	0,172	1,000*	-0,040	-0,030	0,354	0,313	,415*	0,241	0,313	,628**	1	,569**	
	Sig. (2-tailed)	0,350	0,352	0,004	0,291	0,249	0,520	0,056	0,004	0,873	0,091	0,350	0,020	0,019	0,362	0,000	0,834	0,873	0,055	0,092	0,023	0,199	0,092	0,000		0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pears on Correlation	,665**	,622**	,450*	,651**	,593**	,556**	,447*	,450*	,560**	,709**	,665**	,651**	,642**	,606**	,569**	,475**	,560**	,418*	,807**	,708**	,657**	,807**	,609**	,569**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,013	0,000	0,001	0,001	0,013	0,013	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,008	0,001	0,022	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
**). Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																											
*). Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																											

Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kerja (X3)

Correlations																	
		item3 4	item3 5	item3 6	item3 7	item3 8	item3 9	item4 0	item4 1	item4 2	item4 3	item4 4	item4 5	item4 6	item4 7	item4 8	total
item3 4	Pearson Correlatio n	1	0,331	,448*	,441*	,558**	,620**	0,300	0,296	,414*	0,325	0,331	0,142	0,262	,589**	,650**	,720*
	Sig. (2- tailed)		0,074	0,013	0,015	0,001	0,000	0,107	0,112	0,023	0,080	0,074	0,454	0,161	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3 5	Pearson Correlatio n	0,331	1	0,290	0,237	0,351	,535**	0,351	0,271	0,286	0,140	-0,071	-0,306	0,226	0,299	0,280	,394*
	Sig. (2- tailed)	0,074		0,121	0,206	0,057	0,002	0,057	0,147	0,126	0,461	0,708	0,100	0,229	0,109	0,134	0,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3 6	Pearson Correlatio n	,448*	0,290	1	,642**	,575**	,542**	0,325	0,302	0,290	0,095	0,048	-0,103	-0,153	,606**	,558**	,589*
	Sig. (2- tailed)	0,013	0,121		0,000	0,001	0,002	0,080	0,105	0,121	0,619	0,800	0,587	0,420	0,000	0,001	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3 7	Pearson Correlatio n	,441*	0,237	,642**	1	,553**	,444*	,553**	,371*	0,356	0,140	0,119	0,051	-0,063	,695**	,441*	,651*

	Sig. (2-tailed)	0,015	0,206	0,000		0,002	0,014	0,002	0,044	0,053	0,462	0,532	0,789	0,742	0,000	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item38	Pearson Correlation	,558**	0,351	,575**	,553**	1	,657**	0,282	0,276	0,259	0,344	0,351	0,139	0,278	,619**	,454*	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,057	0,001	0,002		0,000	0,131	0,139	0,167	0,063	0,057	0,465	0,137	0,000	0,012	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item39	Pearson Correlation	,620**	,535**	,542**	,444*	,657**	1	0,311	0,358	,367*	,393*	,367*	0,000	0,247	,559**	,524**	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,002	0,014	0,000		0,094	0,052	0,046	0,032	0,046	1,000	0,188	0,001	0,003	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item40	Pearson Correlation	0,300	0,351	0,325	,553**	0,282	0,311	1	,400*	,536**	,453*	0,213	-0,099	0,132	,387*	0,225	,568**
	Sig. (2-tailed)	0,107	0,057	0,080	0,002	0,131	0,094		0,028	0,002	0,012	0,259	0,603	0,488	0,035	0,232	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item41	Pearson Correlation	0,296	0,271	0,302	,371*	0,276	0,358	,400*	1	,470**	0,359	0,032	0,188	0,341	,467**	0,319	,592**
	Sig. (2-tailed)	0,112	0,147	0,105	0,044	0,139	0,052	0,028		0,009	0,051	0,867	0,320	0,065	0,009	0,086	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item42	Pearson Correlation	,414*	0,286	0,290	0,356	0,259	,367*	,536**	,470**	1	,490**	0,152	0,191	0,226	,486**	0,317	,629**

	Sig. (2-tailed)	0,023	0,126	0,121	0,053	0,167	0,046	0,002	0,009		0,006	0,423	0,311	0,229	0,007	0,088	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4 3	Pearson Correlation	0,325	0,140	0,095	0,140	0,344	,393*	,453*	0,359	,490**	1	,455*	0,285	,609**	,380*	0,361	,641*
	Sig. (2-tailed)	0,080	0,461	0,619	0,462	0,063	0,032	0,012	0,051	0,006		0,012	0,127	0,000	0,038	0,050	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4 4	Pearson Correlation	0,331	-0,071	0,048	0,119	0,351	,367*	0,213	0,032	0,152	,455*	1	,383*	,509**	0,299	,390*	,504*
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,708	0,800	0,532	0,057	0,046	0,259	0,867	0,423	0,012		0,037	0,004	0,109	0,033	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4 5	Pearson Correlation	0,142	-0,306	-0,103	0,051	0,139	0,000	-0,099	0,188	0,191	0,285	,383*	1	,545**	0,320	0,300	,368*
	Sig. (2-tailed)	0,454	0,100	0,587	0,789	0,465	1,000	0,603	0,320	0,311	0,127	0,037		0,002	0,085	0,107	0,045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4 6	Pearson Correlation	0,262	0,226	-0,153	-0,063	0,278	0,247	0,132	0,341	0,226	,609**	,509**	,545**	1	0,355	0,338	,524*
	Sig. (2-tailed)	0,161	0,229	0,420	0,742	0,137	0,188	0,488	0,065	0,229	0,000	0,004	0,002		0,054	0,067	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4 7	Pearson Correlation	,589**	0,299	,606**	,695**	,619**	,559**	,387*	,467**	,486**	,380*	0,299	0,320	0,355	1	,770**	,858*

	Sig. (2-tailed)	0,001	0,109	0,000	0,000	0,000	0,001	0,035	0,009	0,007	0,038	0,109	0,085	0,054		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item48	Pearson Correlation	,650**	0,280	,558**	,441*	,454*	,524**	0,225	0,319	0,317	0,361	,390*	0,300	0,338	,770**	1	,762*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,134	0,001	0,015	0,012	0,003	0,232	0,086	0,088	0,050	0,033	0,107	0,067	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,720**	,394*	,589**	,651**	,712**	,719**	,568**	,592**	,629**	,641**	,504**	,368*	,524**	,858**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,031	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,004	0,045	0,003	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

Lampiran 15 Hasil Uji Coba Reliabilitas

Hasil Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	15

Hasil Reabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,827	9

Hasil Reabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,922	24

Hasil Reabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	14

Lampiran 16 Hasil Rangkuman Uji Coba Validitas dan Reliabilitas
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat (Y)

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Kuantitas Output	49	0.000	0.05	Valid
	50	0.003	0.05	Valid
	51	0.001	0.05	Valid
Kualitas Output	52	0.000	0.05	Valid
	53	0.000	0.05	Valid
	54	0.000	0.05	Valid
Ketepatan Waktu dari Hasil	55	0.000	0.05	Valid
	56	0.000	0.05	Valid
	57	0.018	0.05	Valid
Kehadiran	58	0.002	0.05	Valid
	59	0.002	0.05	Valid
	60	0.000	0.05	Valid
Kemampuan Bekerja Sama	61	0.000	0.05	Valid
	62	0.001	0.05	Valid
	63	0.003	0.05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Komunikasi dari Atas ke Bawah	1	0.000	0.05	Valid
	2	0.000	0.05	Valid
	3	0.000	0.05	Valid
Komunikasi dari Bawah ke Atas	4	0.000	0.05	Valid
	5	0.000	0.05	Valid
	6	0.016	0.05	Valid
Komunikasi Horisontal	7	0.000	0.05	Valid
	8	0.000	0.05	Valid
	9	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikanssi	Keterangan
Tujuan dan Kemampuan	10	0.000	0.05	Valid
	11	0.000	0.05	Valid
	12	0.013	0.05	Valid
Teladan Pimpinan	13	0.000	0.05	Valid
	14	0.001	0.05	Valid
	15	0.001	0.05	Valid
Balas Jassa	16	0.013	0.05	Valid
	17	0.013	0.05	Valid

	18	0.001	0.05	Valid
Keadilan	19	0.000	0.05	Valid
	20	0.000	0.05	Valid
	21	0.000	0.05	Valid
	22	0.000	0.05	Valid
Warkat	23	0.000	0.05	Valid
	24	0.001	0.05	Valid
	25	0.008	0.05	Valid
Sanksi Hukuman	26	0.001	0.05	Valid
	27	0.022	0.05	Valid
	28	0.000	0.05	Valid
Ketegasan	29	0.000	0.05	Valid
	30	0.000	0.05	Valid
	31	0.000	0.05	Valid
Hubungan Kemanusiaan	32	0.000	0.05	Valid
	33	0.001	0.05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2020

Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja (X3)

Indikator	No Soal	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	34	0.000	0.05	Valid
	35	0.031	0.05	Valid
	36	0.001	0.05	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	37	0.000	0.05	Valid
	38	0.000	0.05	Valid
	39	0.000	0.05	Valid
Kebutuhan Sosial	40	0.001	0.05	Valid
	41	0.001	0.05	Valid
	42	0.000	0.05	Valid
Kebutuhan Penghargaan	43	0.000	0.05	Valid
	44	0.004	0.05	Valid
	45	0.045	0.05	Valid
Kebutuhan Aaktualisasi Diri	46	0.003	0.05	Valid
	47	0.000	0.05	Valid
	48	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2020

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Perangkat (Y)	0.857	0.70	Reliabel
2.	Komunikasi (X1)	0.827	0.70	Reliabel

3.	Disiplin Kerja (X2)	0.922	0.70	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (X3)	0.867	0.70	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2020

Lampiran 17 Daftar Responden Angket Penelitian

No.	Kode Responden	Nama Lengkap	Jabatan	Instansi
1	Res 1	Syaeful Amar	Kadus 5	Balaidesa Pucangrejo
2	Res 2	Agus Riyanto	Kepala Desa	Balaidesa Pucangrejo
3	Res 3	Achmad Su'udi	Kadus 4	Balaidesa Pucangrejo
4	Res 4	Kamsani	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Pucangrejo
5	Res 5	Achmadun	Kaur Keuangan	Balaidesa Pucangrejo
6	Res 6	Muslih	Kadus 3	Balaidesa Pucangrejo
7	Res 7	Masyhudi	Kaur TU & Umum	Balaidesa Pucangrejo
8	Res 8	Erlita Darma Y	Kaur Perencanaan	Balaidesa Pucangrejo
9	Res 9	Zuhron	Kadus 1	Balaidesa Pucangrejo
10	Res 10	Asmuni	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Pucangrejo
11	Res 11	Nanang Sonhaji	Kadus 2	Balaidesa Pucangrejo
12	Res 12	Jumariyadi	Kadus 3	Balaidesa Sojomerto
13	Res 13	Rosidin	Kadus 4	Balaidesa Sojomerto
14	Res 14	Muslikhan	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Sojomerto
15	Res 15	Suwito	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Sojomerto
16	Res 16	Achmad Romdhon	Kaur Perencanaan	Balaidesa Sojomerto
17	Res 17	Dwi Listiyanto	Kadus 1	Balaidesa Sojomerto
18	Res 18	Nurohmad Setyawan	Kaur Keuangan	Balaidesa Sojomerto
19	Res 19	Akhmad Faozi	Kaur TU & Umum	Balaidesa Sojomerto
20	Res 20	Agus Purwoto	Kasi Pelayanan	Balaidesa Sojomerto
21	Res 21	Ahmad Mawardi	Kepala Desa	Balaidesa Sojomerto
22	Res 22	Sri Rahayu Agustin	Sekdes	Balaidesa Sojomerto
23	Res 23	Nur Kholis	Kepala Desa	Balaidesa Gebang

24	Res 24	Kasanudin	Sekdes	Balaidesa Gebang
25	Res 25	Sutikno	Kaur Keuangan	Balaidesa Gebang
26	Res 26	Jumanto	Kaur TU & Umum	Balaidesa Gebang
27	Res 27	Dwi Cipto S	Kaur Perencanaan	Balaidesa Gebang
28	Res 28	Tri Mujiyono	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Gebang
29	Res 29	Moh Murodhi	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Gebang
30	Res 30	Kamuji	Kadus 1	Balaidesa Gebang
31	Res 31	Sutojoyo	Kepala Desa	Balaidesa Cepokomulyo
32	Res 32	Achmad Chasanudin	Sekdes	Balaidesa Cepokomulyo
33	Res 33	Darul Al Ilmiana	Kaur Perencanaan	Balaidesa Cepokomulyo
34	Res 34	Muhamat Soleh	Kasi Pelayanan	Balaidesa Cepokomulyo
35	Res 35	Aspuri	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Cepokomulyo
36	Res 36	Sobirin	Kaur Keuangan	Balaidesa Cepokomulyo
37	Res 37	Bonawi	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Cepokomulyo
38	Res 38	Resti Malina	Sekdes	Balaidesa Jenarsari
39	Res 39	Ardi Yuniawan	Kaur Perencanaan	Balaidesa Jenarsari
40	Res 40	Samsuri	Kasi Pelayanan	Balaidesa Jenarsari
41	Res 41	Jakso Setio A	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Jenarsari
42	Res 42	Agung Purnomo	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Jenarsari
43	Res 43	Sapa'i	Kadus 1	Balaidesa Jenarsari
44	Res 44	Taswadi	Kadus	Balaidesa Jenarsari
45	Res 45	Umi Maslihah	Kepala Desa	Balaidesa Johorejo
46	Res 46	Sukron Adin	Sekdes	Balaidesa Johorejo
47	Res 47	Setyo Wibowo	Kaur TU & Umum	Balaidesa Johorejo
48	Res 48	Abdul Wakhid	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Johorejo

49	Res 49	Romadhon	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Johorejo
50	Res 50	Saifullah	Kasi Pelayanan	Balaidesa Johorejo
51	Res 51	Rilo Akrori	Kepala Desa	Balaidesa Triharjo
52	Res 52	M Eko Setyono	Kaur Keuangan	Balaidesa Triharjo
53	Res 53	M Mahfudh	Kaur Perencanaan	Balaidesa Triharjo
54	Res 54	Susilowati	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Triharjo
55	Res 55	Pujiono	Kasi Pelayanan	Balaidesa Triharjo
56	Res 56	Jumani	Kadus 2	Balaidesa Triharjo
57	Res 57	Kiswanto	Sekdes	Balaidesa Triharjo
58	Res 58	Riyanto	Kadus 1	Balaidesa Triharjo
59	Res 59	Junaedi	Kepala Desa	Balaidesa Krompaan
60	Res 60	M Zaim Hasan Zulqanayn	Sekdes	Balaidesa Krompaan
61	Res 61	Hanif Ika Rahmaniah	Kaur Keuangan	Balaidesa Krompaan
62	Res 62	Eri Hadi Prasetyo	Kaur TU & Umum	Balaidesa Krompaan
63	Res 63	Achmad Rochim	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Krompaan
64	Res 64	Kusman	Kasi Pelayanan	Balaidesa Krompaan
65	Res 65	Erna Kismiati	Kepala Desa	Balaidesa Gemuhblanten
66	Res 66	Nurudin	Kaur TU & Umum	Balaidesa Gemuhblanten
67	Res 67	Abdul Rochim	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Gemuhblanten
68	Res 68	Widodo	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Gemuhblanten
69	Res 69	Mintarso	Kadus 3	Balaidesa Gemuhblanten
70	Res 70	Kasnari	Kepala Desa	Balaidesa Lumansari
71	Res 71	Fitriyani Mutyastuti	Sekdes	Balaidesa Lumansari
72	Res 72	Widayat	Kaur Keuangan	Balaidesa Lumansari
73	Res 73	Subadiyo	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Lumansari

74	Res 74	Agung Saksono	Kadus 2	Balaidesa Lumansari
75	Res 75	S Winarno	Kaur TU & Umum	Balaidesa Lumansari
76	Res 76	Sutowo	Kaur Perencanaan	Balaidesa Lumansari
77	Res 77	Ilham Nadhir	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Lumansari
78	Res 78	Abdul Kholiq	Kepala Desa	Balaidesa Tlahab
79	Res 79	Ma'mun Rosyadi	Sekdes	Balaidesa Tlahab
80	Res 80	Masrokan	Kaur TU & Umum	Balaidesa Tlahab
81	Res 81	Sunari	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Tlahab
82	Res 82	Sapuan	Kaur Keuangan	Balaidesa Tlahab
83	Res 83	Su'udi	Kadus 1	Balaidesa Tlahab
84	Res 84	Sigit Setiawan	Kaur Perencanaan	Balaidesa Tlahab
85	Res 85	Taufiq Rizal	Kepala Desa	Balaidesa Pamriyan
86	Res 86	Siti Mistiaroh	Kaur Keuangan	Balaidesa Pamriyan
87	Res 87	Romdoni	Kaur Perencanaan	Balaidesa Pamriyan
88	Res 88	Solehan	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Pamriyan
89	Res 89	Akhmad maskun	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Pamriyan
90	Res 90	A Saikhu	Kepala Desa	Balaidesa Galih
91	Res 91	Muhammad Shofyan Habibi	Sekdes	Balaidesa Galih
92	Res 92	Ahmad Rofiq	Kaur TU & Umum	Balaidesa Galih
93	Res 93	Sobirin	Kasi Pelayanan	Balaidesa Galih
94	Res 94	Sri Hartati	Kadus 1	Balaidesa Galih
95	Res 95	Supriyadi	Kaur Keuangan	Balaidesa Galih
96	Res 96	Sunardi	Kepala Desa	Balaidesa Sedayu
97	Res 97	Muhamad yasin	Sekdes	Balaidesa Sedayu
98	Res 98	Jamaludin	Kaur Keuangan	Balaidesa Sedayu

99	Res 99	Sirojud Tholibin	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Sedayu
100	Res 100	Mat Kholil	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Sedayu
101	Res 101	Munadi	Kepala Desa	Balaidesa Tamangede
102	Res 102	Bayu Aji Dwi Cahyo	Sekdes	Balaidesa Tamangede
103	Res 103	Akhmad Romadhon	Kaur TU & Umum	Balaidesa Tamangede
104	Res 104	Ribut Handayani	Kaur Keuangan	Balaidesa Tamangede
105	Res 105	Izul Mutok	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Tamangede
106	Res 106	Nisrochah	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Tamangede
107	Res 107	Utomo	Kadus 1	Balaidesa Tamangede
108	Res 108	M Nur Basya Karim	Kadus 2	Balaidesa Tamangede
109	Res 109	Rusmanto	Kepala Desa	Balaidesa Poncorejo
110	Res 110	Muhammad Saiful Ulum	Sekdes	Balaidesa Poncorejo
111	Res 111	Ahmad Zaeni	Kaur Perencanaan	Balaidesa Poncorejo
112	Res 112	Muchlison	Kaur Keuangan	Balaidesa Poncorejo
113	Res 113	Asikin	Kaur TU & Umum	Balaidesa Poncorejo
114	Res 114	Asoka	Kasi Kesejahteraan	Balaidesa Poncorejo
115	Res 115	Waluyo	Kasi Pelayanan	Balaidesa Poncorejo
116	Res 116	Nur Rokhim	Kasi Pemerintahan	Balaidesa Poncorejo
117	Res 117	Kiswo Sudarsono	kadus 1	Balaidesa Poncorejo

Lampiran 18 Hasil Tabulasi Angket Penelitian

Hasil tabulasi Variabel Kinerja (Y)

No	Kode Responden	Kinerja Perangkat															Jumlah	%	Kriteria
		Kuantitas Output			Kualitas Output			Ketepatan Waktu Dari Hasil			Kehadiran			Kemampuan Bekerja Sama					
		49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63			
1	Res 1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	52	87%	Sangat Tinggi
2	Res 2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	54	90%	Sangat Tinggi
3	Res 3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	52	87%	Sangat Tinggi
4	Res 4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	51	85%	Sangat Tinggi
5	Res 5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
6	Res 6	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi
7	Res 7	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51	85%	Sangat Tinggi
8	Res 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46	77%	Tinggi
9	Res 9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	53	88%	Sangat Tinggi
10	Res 10	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	51	85%	Sangat Tinggi
11	Res 11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi
12	Res 12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
13	Res 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46	77%	Tinggi

14	Res 14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
15	Res 15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
16	Res 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
17	Res 17	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	49	82%	Sangat Tinggi
18	Res 18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	44	73%	Tinggi
19	Res 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46	77%	Tinggi
20	Res 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
21	Res 21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	51	85%	Sangat Tinggi
22	Res 22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
23	Res 23	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	44	73%	Tinggi
24	Res 24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
25	Res 25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
26	Res 26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	52	87%	Sangat Tinggi
27	Res 27	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42	70%	Tinggi
28	Res 28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	50%	Rendah
29	Res 29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	39	65%	Tinggi
30	Res 30	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	36	60%	Rendah
31	Res 31	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49	82%	Sangat Tinggi
32	Res 32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	97%	Sangat Tinggi
33	Res 33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42	70%	Tinggi

34	Res 34	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	41	68%	Tinggi
35	Res 35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	42	70%	Tinggi
36	Res 36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	53	88%	Sangat Tinggi
37	Res 37	3	3	2	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	49	82%	Sangat Tinggi
38	Res 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
39	Res 39	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
40	Res 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
41	Res 41	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
42	Res 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
43	Res 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
44	Res 44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45	75%	Tinggi
45	Res 45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55	92%	Sangat Tinggi
46	Res 46	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
47	Res 47	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	42	70%	Tinggi
48	Res 48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
49	Res 49	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
50	Res 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
51	Res 51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
52	Res 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	48	80%	Tinggi
53	Res 53	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	93%	Sangat

																				Tinggi
54	Res 54	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	49	82%	Sangat Tinggi	
55	Res 55	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50	83%	Sangat Tinggi	
56	Res 56	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	46	77%	Tinggi	
57	Res 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
58	Res 58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
59	Res 59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	48	80%	Tinggi	
60	Res 60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
61	Res 61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
62	Res 62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi	
63	Res 63	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi	
64	Res 64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
65	Res 65	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	55	92%	Sangat Tinggi	
66	Res 66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	73%	Tinggi	
67	Res 67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
68	Res 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
69	Res 69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
70	Res 70	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	50	83%	Sangat Tinggi	
71	Res 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
72	Res 72	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	50	83%	Sangat Tinggi	

73	Res 73	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	77%	Tinggi
74	Res 74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58	97%	Sangat Tinggi
75	Res 75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
76	Res 76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
77	Res 77	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
78	Res 78	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
79	Res 79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
80	Res 80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	97%	Sangat Tinggi
81	Res 81	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	97%	Sangat Tinggi
82	Res 82	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
83	Res 83	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi
84	Res 84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
85	Res 85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
86	Res 86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
87	Res 87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
88	Res 88	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
89	Res 89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
90	Res 90	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56	93%	Sangat Tinggi
91	Res 91	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat

																				Tinggi
92	Res 92	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51	85%	Sangat Tinggi	
93	Res 93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
94	Res 94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	49	82%	Sangat Tinggi	
95	Res 95	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	77%	Tinggi	
96	Res 96	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56	93%	Sangat Tinggi	
97	Res 97	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	50	83%	Sangat Tinggi	
98	Res 98	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	50	83%	Sangat Tinggi	
99	Res 99	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	52	87%	Sangat Tinggi	
100	Res 100	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56	93%	Sangat Tinggi	
101	Res 101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	98%	Sangat Tinggi	
102	Res 102	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56	93%	Sangat Tinggi	
103	Res 103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	98%	Sangat Tinggi	
104	Res 104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47	78%	Tinggi	
105	Res 105	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi	
106	Res 106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi	
107	Res 107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi	

108	Res 108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	98%	Sangat Tinggi
109	Res 109	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	56	93%	Sangat Tinggi
110	Res 110	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
111	Res 111	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	53	88%	Sangat Tinggi
112	Res 112	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	52	87%	Sangat Tinggi
113	Res 113	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	53	88%	Sangat Tinggi
114	Res 114	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	52	87%	Sangat Tinggi
115	Res 115	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
116	Res 116	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	53	88%	Sangat Tinggi
117	Res 117	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	54	90%	Sangat Tinggi

Hasil tabulasi Variabel (X1)

No	Kode Pesponden	Komunikasi									Jumlah	%	Kriteria
		Komunikasi dari atas ke bawah			Komunikasi dari bawah ke atas			Komunikasi Horisontal					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			

1	Res 1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33	92%	Sangat Tinggi
2	Res 2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
3	Res 3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	92%	Sangat Tinggi
4	Res 4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
5	Res 5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	31	86%	Sangat Tinggi
6	Res 6	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	89%	Sangat Tinggi
7	Res 7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	83%	Sangat Tinggi
8	Res 8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
9	Res 9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	81%	Tinggi
10	Res 10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	89%	Sangat Tinggi
11	Res 11	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
12	Res 12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
13	Res 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
14	Res 14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
15	Res 15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
16	Res 16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
17	Res 17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
18	Res 18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25	69%	Tinggi
19	Res 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
20	Res 20	3	3	3	4	2	3	3	3	4	28	78%	Tinggi
21	Res 21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
22	Res 22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	81%	Tinggi
23	Res 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
24	Res 24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
25	Res 25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	81%	Tinggi

26	Res 26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
27	Res 27	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	81%	Tinggi
28	Res 28	3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	72%	Tinggi
29	Res 29	3	3	2	2	3	2	3	3	3	24	67%	Tinggi
30	Res 30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	72%	Tinggi
31	Res 31	4	3	4	4	3	3	2	3	3	29	81%	Tinggi
32	Res 32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	97%	Sangat Tinggi
33	Res 33	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	69%	Tinggi
34	Res 34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	69%	Tinggi
35	Res 35	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	69%	Tinggi
36	Res 36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
37	Res 37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
38	Res 38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
39	Res 39	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	81%	Tinggi
40	Res 40	4	3	4	3	3	3	4	4	3	31	86%	Sangat Tinggi
41	Res 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
42	Res 42	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
43	Res 43	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	81%	Tinggi
44	Res 44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	81%	Tinggi
45	Res 45	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31	86%	Sangat Tinggi
46	Res 46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
47	Res 47	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
48	Res 48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
49	Res 49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	72%	Tinggi
50	Res 50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi

51	Res 51	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33	92%	Sangat Tinggi
52	Res 52	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
53	Res 53	4	3	4	4	2	3	4	4	4	32	89%	Sangat Tinggi
54	Res 54	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	92%	Sangat Tinggi
55	Res 55	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
56	Res 56	4	3	3	3	4	4	4	3	2	30	83%	Sangat Tinggi
57	Res 57	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
58	Res 58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
59	Res 59	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
60	Res 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
61	Res 61	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
62	Res 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
63	Res 63	4	3	3	4	2	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
64	Res 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
65	Res 65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
66	Res 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
67	Res 67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
68	Res 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
69	Res 69	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	81%	Tinggi
70	Res 70	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32	89%	Sangat Tinggi
71	Res 71	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	94%	Sangat Tinggi
72	Res 72	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32	89%	Sangat Tinggi
73	Res 73	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
74	Res 74	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	72%	Tinggi
75	Res 75	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	81%	Tinggi

76	Res 76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	78%	Tinggi
77	Res 77	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32	89%	Sangat Tinggi
78	Res 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
79	Res 79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75%	Tinggi
80	Res 80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
81	Res 81	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	97%	Sangat Tinggi
82	Res 82	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	81%	Tinggi
83	Res 83	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	94%	Sangat Tinggi
84	Res 84	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	94%	Sangat Tinggi
85	Res 85	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
86	Res 86	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
87	Res 87	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
88	Res 88	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
89	Res 89	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
90	Res 90	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
91	Res 91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
92	Res 92	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	94%	Sangat Tinggi
93	Res 93	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	94%	Sangat Tinggi
94	Res 94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
95	Res 95	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	92%	Sangat Tinggi
96	Res 96	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	94%	Sangat Tinggi
97	Res 97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
98	Res 98	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	89%	Sangat Tinggi
99	Res 99	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
100	Res 100	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	89%	Sangat Tinggi

101	Res 101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
102	Res 102	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	94%	Sangat Tinggi
103	Res 103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
104	Res 104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100%	Sangat Tinggi
105	Res 105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	78%	Tinggi
106	Res 106	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	34	94%	Sangat Tinggi
107	Res 107	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
108	Res 108	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	33	92%	Sangat Tinggi
109	Res 109	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	31	86%	Sangat Tinggi
110	Res 110	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	86%	Sangat Tinggi
111	Res 111	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32	89%	Sangat Tinggi
112	Res 112	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30	83%	Sangat Tinggi
113	Res 113	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	30	83%	Sangat Tinggi
114	Res 114	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	33	92%	Sangat Tinggi
115	Res 115	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	32	89%	Sangat Tinggi
116	Res 116	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	34	94%	Sangat Tinggi
117	Res 117	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	30	83%	Sangat Tinggi

Hasil tabulasi Variabel (X2)

No	Kode Pesponden	Disiplin Kerja																					Jumlah	%	Kriteria			
		Tujuan dan Kemampuan			Teladan Pimpinan			Balas Jasa			Keadilan			Warkat			Sanksi Hukuman			Ketegasan						Hubungan Kemanusiaan		
		10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25	26	2	2	2	3				3	3	3

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4			7	8	9	0	1	2	3				
1	Res 1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3		85	89 %	Sangat Tinggi
2	Res 2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3		81	84 %	Sangat Tinggi
3	Res 3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3		84	88 %	Sangat Tinggi
4	Res 4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		84	88 %	Sangat Tinggi
5	Res 5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3		80	83 %	Sangat Tinggi
6	Res 6	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4		81	84 %	Sangat Tinggi
7	Res 7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3		80	83 %	Sangat Tinggi
8	Res 8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		80	83 %	Sangat Tinggi
9	Res 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3		80	83 %	Sangat Tinggi
10	Res 10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		85	89 %	Sangat Tinggi
11	Res 11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3		83	86 %	Sangat Tinggi
12	Res 12	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3		82	85 %	Sangat Tinggi
13	Res 13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		73	76 %	Tinggi
14	Res 14	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	2	3	2		80	83 %	Sangat Tinggi
15	Res 15	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3		83	86 %	Sangat Tinggi

		Kebutuhan Fisiologis			Kebutuhan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			Kebutuhan Aktualisasi Diri					
		34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
1	Res 1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	52	87%	Sangat Tinggi
2	Res 2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	55	92%	Sangat Tinggi
3	Res 3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	52	87%	Sangat Tinggi
4	Res 4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	52	87%	Sangat Tinggi
5	Res 5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52	87%	Sangat Tinggi
6	Res 6	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	53	88%	Sangat Tinggi
7	Res 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	49	82%	Sangat Tinggi
8	Res 8	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
9	Res 9	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi
10	Res 10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	52	87%	Sangat Tinggi
11	Res 11	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	52	87%	Sangat Tinggi
12	Res 12	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	50	83%	Sangat Tinggi
13	Res 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
14	Res 14	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	50	83%	Sangat Tinggi

15	Res 15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	50	83%	Sangat Tinggi
16	Res 16	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50	83%	Sangat Tinggi
17	Res 17	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51	85%	Sangat Tinggi
18	Res 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44	73%	Tinggi
19	Res 19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	77%	Tinggi
20	Res 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
21	Res 21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi
22	Res 22	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	52	87%	Sangat Tinggi
23	Res 23	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	46	77%	Tinggi
24	Res 24	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	47	78%	Tinggi
25	Res 25	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	72%	Tinggi
26	Res 26	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
27	Res 27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43	72%	Tinggi
28	Res 28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	33	55%	Rendah
29	Res 29	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	40	67%	Tinggi
30	Res 30	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	72%	Tinggi
31	Res 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	45	75%	Tinggi
32	Res 32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	98%	Sangat Tinggi
33	Res 33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42	70%	Tinggi
34	Res 34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
35	Res 35	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	41	68%	Tinggi

36	Res 36	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	53	88%	Sangat Tinggi
37	Res 37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47	78%	Tinggi
38	Res 38	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
39	Res 39	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	47	78%	Tinggi
40	Res 40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
41	Res 41	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	49	82%	Sangat Tinggi	
42	Res 42	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
43	Res 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
44	Res 44	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49	82%	Sangat Tinggi
45	Res 45	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	51	85%	Sangat Tinggi	
46	Res 46	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
47	Res 47	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	45	75%	Tinggi	
48	Res 48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	77%	Tinggi
49	Res 49	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	51	85%	Sangat Tinggi	
50	Res 50	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	51	85%	Sangat Tinggi	
51	Res 51	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	88%	Sangat Tinggi	
52	Res 52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	46	77%	Tinggi	
53	Res 53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	53	88%	Sangat Tinggi	
54	Res 54	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	48	80%	Tinggi	
55	Res 55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi	

56	Res 56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
57	Res 57	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	72%	Tinggi
58	Res 58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	98%	Sangat Tinggi
59	Res 59	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	51	85%	Sangat Tinggi
60	Res 60	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49	82%	Sangat Tinggi
61	Res 61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
62	Res 62	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
63	Res 63	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
64	Res 64	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi
65	Res 65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
66	Res 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	73%	Tinggi
67	Res 67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
68	Res 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
69	Res 69	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi
70	Res 70	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	51	85%	Sangat Tinggi
71	Res 71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
72	Res 72	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
73	Res 73	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
74	Res 74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	56	93%	Sangat

																				Tinggi
75	Res 75	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi
76	Res 76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
77	Res 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
78	Res 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
79	Res 79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
80	Res 80	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4		54	90%	Sangat Tinggi
81	Res 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
82	Res 82	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
83	Res 83	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		52	87%	Sangat Tinggi
84	Res 84	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3		51	85%	Sangat Tinggi
85	Res 85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		45	75%	Tinggi
86	Res 86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		45	75%	Tinggi
87	Res 87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		45	75%	Tinggi
88	Res 88	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3		44	73%	Tinggi
89	Res 89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		45	75%	Tinggi
90	Res 90	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4		53	88%	Sangat Tinggi
91	Res 91	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4		54	90%	Sangat Tinggi

92	Res 92	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	54	90%	Sangat Tinggi
93	Res 93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
94	Res 94	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
95	Res 95	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
96	Res 96	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	51	85%	Sangat Tinggi
97	Res 97	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	53	88%	Sangat Tinggi
98	Res 98	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	53	88%	Sangat Tinggi
99	Res 99	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52	87%	Sangat Tinggi
100	Res 100	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54	90%	Sangat Tinggi
101	Res 101	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	95%	Sangat Tinggi
102	Res 102	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	54	90%	Sangat Tinggi
103	Res 103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
104	Res 104	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	55	92%	Sangat Tinggi
105	Res 105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75%	Tinggi
106	Res 106	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	78%	Tinggi
107	Res 107	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	50	83%	Sangat Tinggi

108	Res 108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100%	Sangat Tinggi
109	Res 109	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48	80%	Tinggi
110	Res 110	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3		4	51	85%	Sangat Tinggi
111	Res 111	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	51	85%	Sangat Tinggi
112	Res 112	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	52	87%	Sangat Tinggi
113	Res 113	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	49	82%	Sangat Tinggi
114	Res 114	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	57	95%	Sangat Tinggi
115	Res 115	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	55	92%	Sangat Tinggi
116	Res 116	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	52	87%	Sangat Tinggi
117	Res 117	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	50	83%	Sangat Tinggi

Lampiran 19 Output Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07458424
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,045
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Uji Linearitas Komunikasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	1050,858	12	87,571	4,402	,000
		Linearity	664,444	1	664,444	33,397	,000
		Deviation from Linearity	386,413	11	35,128	1,766	,069
	Within Groups		2069,142	104	19,896		
	Total		3120,000	116			

Hasil Uji Linearitas Disiplin

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1686,976	28	60,249	3,700	,000
		Linearity	1286,829	1	1286,829	79,022	,000
		Deviation from Linearity	400,148	27	14,820	,910	,596
	Within Groups		1433,024	88	16,284		
	Total		3120,000	116			

Hasil Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	2070,403	20	103,520	9,468	,000
		Linearity	1905,749	1	1905,749	174,307	,000
		Deviation from Linearity	164,654	19	8,666	,793	,710
	Within Groups		1049,597	96	10,933		
	Total		3120,000	116			

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Consta nt)	1,605	3,665		,438	,662		
	Komuni kasi	-,141	,136	-,083	-1,037	,302	,482	2,076
	Disiplin	,234	,071	,294	3,311	,001	,393	2,543
	Motivas i	,674	,077	,637	8,712	,000	,582	1,719
a. Dependent Variable: Kinerja								

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,054	15,454		,586	,559
	Komunikasi	1,309	,575	,295	2,278	,065
	Disiplin	-,883	,298	-,425	-2,963	,084
	Motivasi	,596	,326	,215	1,825	,071
a. Dependent Variable: Res2						

Lampiran 20 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2023,444	3	674,481	69,505	,000 ^b
	Residual	1096,556	113	9,704		
	Total	3120,000	116			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Disiplin						

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,605	3,665		,438	,662
	Komunikasi	-,141	,136	-,083	-1,037	,302
	Disiplin	,234	,071	,294	3,311	,001
	Motivasi	,674	,077	,637	8,712	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,649	,639	3,115
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Model		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,438	,662					
	Komunikasi	-1,037	,302	,461	-,097	-,058	,482	2,076
	Disiplin	3,311	,001	,642	,297	,185	,393	2,543
	Motivasi	8,712	,000	,782	,634	,486	,582	1,719

Lampiran 21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,605	3,665		,438	,662
	Komunikasi	-,141	,136	-,083	-1,037	,302

	Disiplin	,234	,071	,294	3,311	,001
	Motivasi	,674	,077	,637	8,712	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						