

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kecamatan Mayong adalah merupakan salah satu dari 16 Kecamatan yang terletak di Kabupaten Jepara. Berdasarkan letak geografis wilayah, Kecamatan Mayong berada di sebelah timur Ibu Kota Kabupaten Jepara dengan luas wilayah 65,043 Km² yang berbatasan dengan Kecamatan Nakumsari di sebelah Timur, Kecamatan Kalinyamatan di sebelah Barat, Kecamatan Batealit di sebelah Utara dan Kecamatan Welaha di sebelah Selatan. Secara administratif wilayah Kecamatan Mayong terdiri dari 18 Desa yaitu:

1. Desa Sengonbugel.
2. Desa Paren.
3. Desa Pule.
4. Desa Datar.
5. Desa Bungu.
6. Desa Pelemkerep.
7. Desa Mayong Kidul.
8. Desa Singorojo.
9. Desa Rajekwesi.
10. Desa Jebol.
11. Desa Mayong Lor.



12. Desa Ngroto.
13. Desa Kuanyar.
14. Desa Pelang.
15. Desa Bandung.
16. Desa Pancur.
17. Desa Buaran .
18. Desa Tigajuru.

4.2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan di teliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan tentang keadaan yang berkaitan dengan responden berdasarkan pada Jenis Kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 responden yang diambil dari Aparatur Pemerintah Desa yang berada di 18 Desa yang terletak di Kecamatan Mayong.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap sikap karyawan dalam bekerja, dimana seorang laki-laki biasanya bekerja lebih cepat dari wanita. Akan tetapi wanita biasanya memiliki sifat yang lebih teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan laki-laki. Adapun data dan persentase mengenai perbandingan jenis kelamin Aparatur Pemerintah Desa yang berada di 18 Desa di Kecamatan Mayong adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tabel Jemlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	63	91,3	91,3	91,3
	P	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 63 orang (91%) sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 6 orang (9%), hal ini dikarenakan jumlah Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong lebih banyak laki-laki di banding dengan perempuan.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Umur sering kali menjadi penentu atas tindakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin bertambah umur seseorang maka jiwa kedewasaan akan bertambah dan akan mempengaruhi etos kerjanya, tabulasi umur responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	4	5,8	5,8	5,8
	> 50 Tahun	24	34,8	34,8	40,6
	30 - 40	22	31,9	31,9	72,5
	41 - 50	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dapat dilihat pada tabel 4.2 di atas bahwa umur responden yang terbanyak adalah yang berumur lebih dari 50 Tahun yaitu sebanyak 24 responden (35%), di ikuti dengan yang berumur 30 – 40 Tahun sebanyak 22 responden (32%).

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sering kali mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan membentuk karakter individu di dalam berorganisasi, mengenai tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Diploma	1	1,4	1,4	1,4
	S1	5	7,2	7,2	8,7
	SD	7	10,1	10,1	18,8
	SLTA	43	62,3	62,3	81,2
	SLTP	13	18,8	18,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang terbanyak memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 43 orang (61%) dan di ikuti oleh responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 13 orang (20%).

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya Aparatur Pemerintah Desa tersebut bekerja, masa kerja tersebut juga dapat mempengaruhi sifat dan pola pikir pegawai terhadap pekerjaan, dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik

karena telah memiliki pengalaman dan pengetahuan di bidangnya. Massa kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 15 Tahun	1	1,4	1,4	1,4
	1-10 Tahun	67	97,1	97,1	98,6
	11-15 Tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Aparatur Pemerintah Desa yang menjadi responden memiliki masa kerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 67 orang atau 97,30%, dan sisanya adalah 11 – 15 Tahun dan lebih dari 15 Tahun masing – masing 1 orang atau 1,35%.

4.3. Deskripsi Variabel

Setelah mengetahui karakteristik responden, maka tahapan selanjutnya yang dilakukan adalah hasil olahan dari data primer berdasarkan jawaban dari responden dari kuesioner yang telah di bagikan mengenai kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong, variabel yang di gunakan untuk mengukur Kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan 8 (delapan) pertanyaan dan masing-masing pertanyaan menggunakan skala penilaian antara 1 sampai 5. Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap

pertanyaan yang diberikan terkait dengan lingkungan kerja dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.5
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Tanggapan									
	SS		S		N		TS		STS	
X11	2	2,9	48	69,6	19	27,5	0	0,0	0	0,0
X12	46	66,7	17	24,6	6	8,7	0	0,0	0	0,0
X13	28	40,6	34	49,3	7	10,1	0	0,0	0	0,0
X14	1	1,4	26	37,7	40	58,0	2	2,9	0	0,0
X15	2	2,9	58	84,1	9	13,0	0	0,0	0	0,0
X16	2	2,9	34	49,3	51	74,9	2	2,9	0	0,0
X17	1	1,4	27	39,1	39	56,5	1	1,4	1	1,4
X18	1	1,4	34	49,3	33	47,8	1	1,4	0	0,0

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Dari tabel di atas diketahui berkaitan dengan pertanyaan nomor satu (X11) jawaban terbanyak adalah setuju (S) dengan Jumlah 48 Responden (69,6%) dan sangat setuju (SS) sebanyak 2 responden (2,9%). Artinya dapat disimpulkan bahwa 69% responden merasa nyaman dengan pewarnaan yang ada di ruang kerja mereka dan 2,9 % menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 27,5% menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pewarnaan ruang kerja tergolong tidak terlalu tinggi.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan nomor dua (X12) dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 46 responden (66,7%). Hal ini menunjukkan bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong sudah cukup memadai.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan ketiga (X13) sebanyak 34 responden (49,3%) menyatakan setuju dan 28 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebersihan kantor Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mayong relatif tinggi dan membuat Aparatur Pemerintah Desa Nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas, berkaitan dengan pertanyaan keempat (X14) sebanyak 40 responden (58%) menjawab netral dan diikuti dengan 26 responden (37,7%) yang menyatakan setuju (S). Artinya bahwa sirkulasi udara yang berada di Kantor Desa yang berada di Kecamatan Mayong biasa saja.

Dari tabel 4.5 di atas diketahui berkaitan dengan pertanyaan kelima (X15) sebanyak 59 responden (84,1) menyatakan setuju dengan keamanan yang berada di lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keamanan di lingkungan kerja yang berada di 18 Desa yang terletak di Kecamatan Mayong relatif tinggi.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui berkaitan dengan pertanyaan keenam sebanyak 34 responden (49,4%) menyatakan setuju, diikuti dengan 31 responden (44,9%) menyatakan netral dan sebanyak 2 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan atau ketenangan dalam bekerja yang berada di lingkungan kerja Aparatur Pemerintah Desa yang terletak di Kecamatan Mayong relatif tidak terlalu tinggi.

Berkaitan dengan pertanyaan ketujuh (X17), dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas bahwa sebanyak 39 responden (56,5%) menyatakan netral terhadap hubungan antar karyawan dengan pimpinan, dan 27 responden menyatakan setuju yang diikuti

dengan 1 responden menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa hubungan antar karyawan dalam hal ini Aparatur Pemerintah Desa dengan pimpinan/kepala Desa yang berada di kecamatan Mayong berada dalam kategori sedang.

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat berkaitan dengan pertanyaan kedelapan (X18) sebanyak 34 responden (49,3%) menyatakan setuju diikuti dengan 33 responden (47,8%) menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong cukup harmonis.

4.3.2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 (enam) pertanyaan, jawaban untuk masing-masing pertanyaan menggunakan skala 1 sampai 5 sebagai penilaian, hasil jawaban yang diberikan responden terkait dengan pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	Tanggapan									
	SS	S	N	TS	STS					
X21	1	1,4	24	34,8	41	59,4	3	4,3	0	0,0
X22	2	2,9	40	58,0	26	37,7	1	1,4	0	0,0
X23	1	1,4	37	53,6	28	40,6	3	4,3	0	0,0
X24	3	4,3	50	72,5	15	21,7	1	1,4	0	0,0
X25	6	8,7	44	63,8	18	26,1	1	1,4	0	0,0
X26	5	7,2	36	52,2	27	39,1	1	1,4	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui terkait pertanyaan pertama (X21) sebanyak 41 responden (59,4%) menyatakan netral dan diikuti dengan 24 responden (34,8%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kepala Desa dengan Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong cukup baik.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pertanyaan kedua (X22) terdapat 40 responden (58%) menyatakan setuju diikuti 26 responden (37,7%) menyatakan netral dan 2 responden yang menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa pemimpin/Kepala Desa yang berada di Kecamatan Mayong dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.

Berkaitan dengan pertanyaan ketiga (X23) dapat dilihat pada tabel 4.6 di atas bahwa terdapat 37 responden (53,6%) menyatakan setuju dan 28 responden (40,6%) menyatakan netral. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin/Kepala Desa yang berada di Kecamatan Mayong melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi seorang pemimpin dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas diketahui berkaitan dengan pertanyaan keempat (X24) sebanyak 50 responden (72,5%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan setuju bahwa Kepala Desa yang berada di Kecamatan Mayong dapat menerima dan menangani keluhan dari Aparatur Pemerintah Desa dengan baik.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui terkait pertanyaan kelima (X25) sebanyak 44 responden (63,8%) menyatakan setuju bahwa pemimpin/Kepala Desa dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Artinya pemimpin/Kepala Desa yang berada di kecamatan Mayong dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi Aparatur Pemerintah Desa dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas, terkait dengan pertanyaan keenam (X26) sebanyak 36 responden (52,2%) menyatakan setuju, 27 responden (39,1%) menyatakan netral dan 5 responden (7,2%) menyatakan setuju. Artinya bahwa pemimpin/Kepala

Desa yang berada di kecamatan Mayong memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dengan baik.

4.3.3. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 (lima) pertanyaan, masing-masing pertanyaan di ukur dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Hasil jawaban yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan kompensasi dapat dilihat dari tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Tanggapan									
	SS	S	N	TS	STS					
X21	1	1,4	41	59,4	26	37,7	1	1,4	0	0,0
X22	20	29,0	39	56,5	10	14,5	0	0,0	0	0,0
X23	2	2,9	41	59,4	23	33,3	2	2,9		1,4
X24	0	0,0	37	53,6	3	4,9	1	1,4	0	0,0
X25	1	1,4	23	33,3	40	58,0	4	5,8		1,4

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, berkaitan dengan pertanyaan pertama (X31) sebanyak 41 responden (58,4%) menjawab setuju dan 26 responden (37,7%) menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong cukup layak.

Berdasarkan tabel di atas berkaitan dengan pertanyaan kedua (X32) dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden (56,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden (29%) dan 10 responden (14,5%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan pada umumnya berbeda dari tiap desa dengan tingkat insentif yang diberikan cukup beragam, hal ini tentunya

mempengaruhi dari jawaban responden yang diambil dari 18 Desa yang berada di Kecamatan Mayong dengan tingkat insentif baik, tapi juga tidak tinggi.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui berkaitan dengan pertanyaan ketiga (X33) dengan jawaban setuju (S) sebanyak 41 responden (59,4%) dan 23 responden (33,3%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong sudah sesuai.

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui terkait pertanyaan keempat (X34) sebanyak 37 responden (53,6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong sudah cukup menunjang pekerjaan dengan baik.

Berkaitan dengan pertanyaan kelima (X35) dari tabel 4.7 di atas, diketahui sejumlah 40 responden (58%) menyatakan netral dan 23 responden (33,3%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong belum cukup baik. Dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan sebaran yang cukup tinggi.

4.3.4. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan 5 (lima) pertanyaan. Masing-masing pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala dari 1 sampai dengan 5. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja:

Tabel 4.8
Tabel Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Tanggapan									
	SS		S		N		TS		STS	
Y11	10	14,5	48	69,6	10	14,5	1	1,4	0	0,0
Y12	23	33,3	41	59,4	4	5,8	1	1,4	0	0,0
Y13	49	71,0	19	27,5	1	1,4	0	0,0	0	0,0
Y14	5	7,2	40	58,0	23	33,3	1	1,4	0	0,0
Y15	53	76,8	16	23,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui berkaitan dengan pertanyaan pertama (Y11) sejumlah 48 responden (69,6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa mereka datang ke tempat kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, berkaitan dengan pertanyaan kedua (Y12) dengan jawaban setuju sebanyak 41 responden (59,4%) dan 23 responden (33,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong bekerja dengan menggunakan pedoman kerja yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan pertanyaan ketiga (Y13) dari tabel 4.8 di atas, diketahui terdapat 49 responden (71%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya sangat setuju menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan atasan dengan baik.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas berkaitan dengan pertanyaan keempat (Y14) sebanyak 40 responden (58%) menjawab setuju dan 23 responden (33,3%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya Aparatur pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,

Berdasarkan tabel 4.8 di atas berkaitan dengan pertanyaan kelima (Y15) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 53 responden (76,8%). Artinya bahwa mayoritas Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur di tempat kerja dengan baik.

4.4. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *Degree Of Freedom* (Df) = $n - 2$, n merupakan jumlah sampel. Menurut Gozali (2016) jika r hitung lebih besar dari ($>$) r tabel dan bernilai positif maka dikatakan valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan sebanyak 69 dan besarnya *Degree Of Freedom* (Df) 67. ($69 - 2$) dengan α 0,05 diperoleh r tabel 0,2369. Nilai r hitung dapat dilihat berdasarkan hasil dari output *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	$>/<$	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X11	0,448	$>$	0,2369	Valid
	X12	0,465	$>$	0,2369	Valid
	X13	0,342	$>$	0,2369	Valid
	X14	0,351	$>$	0,2369	Valid
	X15	0,443	$>$	0,2369	Valid
	X16	0,380	$>$	0,2369	Valid
	X17	0,415	$>$	0,2369	Valid
	X18	0,361	$>$	0,2369	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	X21	0,567	>	0,2369	Valid
	X22	0,430	>	0,2369	Valid
	X23	0,449	>	0,2369	Valid
	X24	0,451	>	0,2369	Valid
	X25	0,453	>	0,2369	Valid
	X26	0,379	>	0,2369	Valid
Kompensasi (X3)	X31	0,536	>	0,2369	Valid
	X32	0,524	>	0,2369	Valid
	X33	0,571	>	0,2369	Valid
	X34	0,421	>	0,2369	Valid
	X35	0,389	>	0,2369	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y11	0,517	>	0,2369	Valid
	Y12	0,679	>	0,2369	Valid
	Y13	0,359	>	0,2369	Valid
	Y14	0,429	>	0,2369	Valid
	Y15	0,588	>	0,2369	Valid

Sumber: SPSS V.24 (2019)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing pada tiap indikator pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki r tabel yaitu 0,2369, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena nilai r hitung > dari r tabel dan bernilai positif. Sehingga dapat digunakan sebagai analisis dalam penelitian.

4.5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari skor. Dikatakan handal jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil.

Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	>/<	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,617	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,638	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,647	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,671	>	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS V.24 (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal.

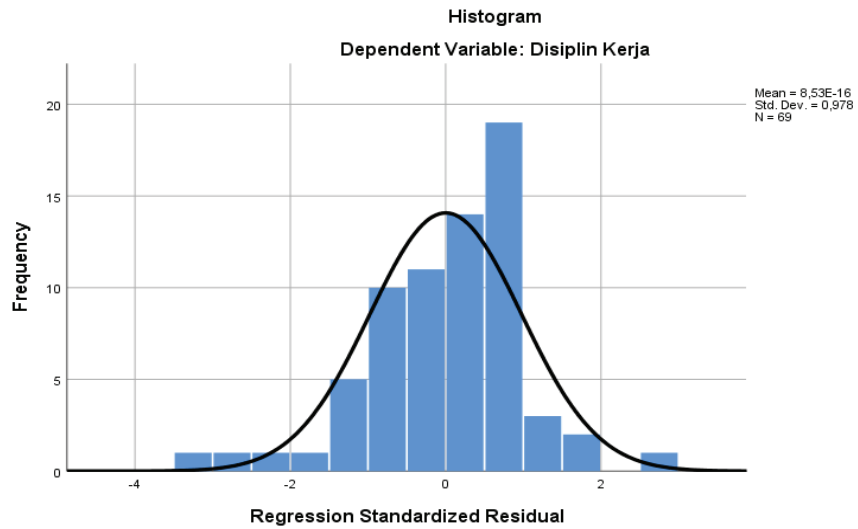
4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji tentang kenormalan data. Normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik maupun dengan cara melihat histogram dan residunya, jika data masih menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram maka distribusi dikatakan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

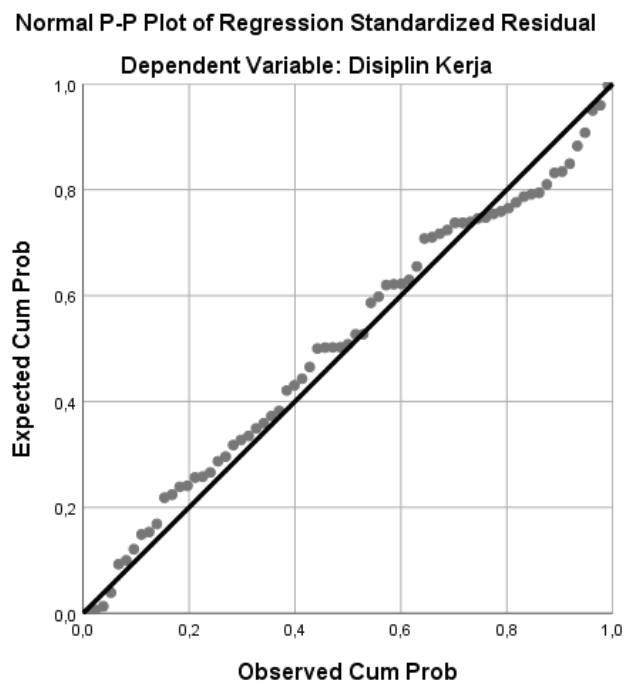
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS V.24 dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1
Gambar Histogram



Sumber: SPSS V.24 (2019)

Gambar 4.2
Gambar Normal P-P Plot



Sember: SPSS V.24 (2019)

Dari gambar 4.1 dan 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4.6.2. Uji multikolinieritas

Pengujian *multikolinieritas* dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang bebas *Multikolinieritas* adalah mempunyai nilai VIF di sekitar 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006:95) adalah:

VIF > 10 = Antar variabel independen terjadi *multikolinieritas*.

VIF < 10 = Antar variabel independen tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 4.11
Tabel Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,702	,657		1,068	,289		
	X1	,161	,123	,128	1,307	,196	,994	1,006
	X2	,540	,104	,507	5,190	,000	,993	1,007
	X3	,278	,093	,292	2,995	,004	,997	1,003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

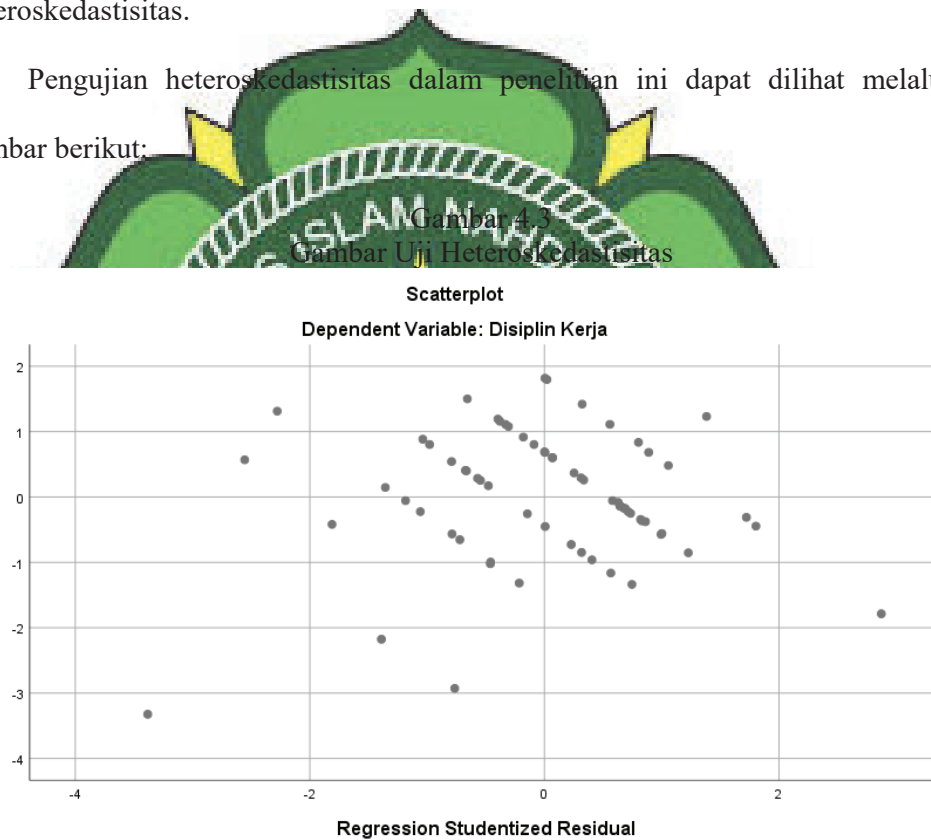
Sumber: SPSS V.24 (2019)

Dari tabel 4.11 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi memiliki angka toleran mendekati 1, dan nilai VIF dari ketiga variabel memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Artinya variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terjadi terdapat tidak samaan varian residual antara satu dengan yang lain. Jika pengamatan varian dari residual antara satu dengan yang lain tetap, maka varian tersebut dikatakan homokedastisitas, dan jika varian berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber SPSS V.24 (2019)

Dari gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nilai 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh dalam melakukan pengukuran variabel secara terpisah, apakah ada dampak antara variabel lingkungan kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Hasil dari pengujian dengan menggunakan SPSS V.24 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.354	.22929
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS V.24 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,383 (38,3%). Yang artinya lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 38,3%, dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial maupun bersama-sama terhadap disiplin kerja. Analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS V.24.

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,702	,657		1,068	,289		
	X1	,161	,123	,128	1,307	,196	,994	1,006
	X2	,540	,104	,507	5,190	,000	,993	1,007
	X3	,278	,093	,292	2,995	,004	,997	1,003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS V 24 (2019)

Model persamaan regresi dari hasil penelitian dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut

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

$$Y = a + 0,128X_1 + 0,507X_2 + 0,292X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan sebesar 0,128. Yang artinya jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin maka disiplin kerja akan meningkat 0,128 poin.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan sebesar 0,507. Yang artinya jika nilai kepemimpinan meningkat 1 poin maka disiplin kerja akan meningkat 0,507 poin.
3. Koefisien regresi Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan sebesar 0,292. Yang artinya jika nilai kompensasi meningkat 1 poin maka disiplin kerja akan meningkat 0,292 poin.

4.9. Uji F

Hasil dari perhitungan regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama, dapat dilihat ditabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,120	3	,707	13,442	,000 ^b
	Residual	3,417	65	,053		
	Total	5,537	68			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: SPSS V.2 (2019)

Hasil dari perhitungan statistik di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 13,442 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.

4.10. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,702	,657		1,068	,289		
	X1	,161	,123	,128	1,307	,196	,994	1,006
	X2	,540	,104	,507	5,190	,000	,993	1,007
	X3	,278	,093	,292	2,995	,004	,997	1,003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS V.24 (2019)

1. Lingkungan kerja

Hasil dari pengujian lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,307 dengan diikuti nilai signifikansi sebesar 0,196 > 0,05. Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Arah koefisien regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,128 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada di kantor Desa di Kecamatan Mayong harus di perbaiki lagi agar Aparatur Pemerintah Desa semakin disiplin dalam bekerja. Semakin rendah kualitas lingkungan kerja, semakin rendah pula kedisiplinan kerja dan semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan.

2. Kepemimpinan

Dari hasil pengujian kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t sebesar 5,190 dengan diikuti nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil $< 0,05$ tersebut artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima, dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan maka akan semakin rendah pula tingkat kedisiplinan.

3. Kompensasi

Dari hasil penelitian variabel kompensasi menunjukkan nilai t sebesar 2,995 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yang artinya H_3 diterima dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,292 berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diberikan maka semakin rendah juga tingkat kedisiplinan.

4.11. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh

positif signifikan dengan disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja. secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan.

4.11.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,196 antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,128. Dari hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} 1,307 lebih kecil dari t_{tabel} 1,66864 dengan nilai signifikansi 0,196 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Dari hasil pengujian tersebut maka hipotesis pertama ($H1$) Ditolak.

Hasil dari pengujian tersebut dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2008) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Haseco Multi Kimindo Sidoarjo" yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja dengan indikator lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan psikologik.

Meskipun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong, lingkungan kerja juga harus diperhatikan. Nitisemito (1982:191) menjelaskan bahwa bagi seorang yang normal, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, bersih dan menyenangkan pasti menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi

seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah sehingga akan meningkatkan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang berada di 18 Desa Se Kecamatan Mayong tergolong kurang begitu baik sehingga kurang nyaman dan mempengaruhi tingkat kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa yang ada di 18 Desa Se Kecamatan Mayong, agar Aparatur Pemerintah Desa lebih disiplin dalam bekerja perlu adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja yang lebih baik.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, ventilasi, penerangan, keamanan dan kebisingan. Dan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

4.11.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dari penelitian yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,507, pada uji statistik yang dilakukan juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,190 lebih besar dari t_{tabel} 1,66864 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan dari hasil pengujian tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Artinya H_1 diterima.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan orang dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari Aparatur Pemerintah Desa

untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil dari pengujian tersebut sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Rasyidi (2013) dengan penelitian yang berjudul “Variabel-variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur” yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan yang berada di 18 Desa Se Kecamatan Mayong sudah cukup baik sehingga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan aparatur Pemerintah Desa.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan kepemimpinan adalah hubungan pemimpin dengan karyawan, pendelegasian wewenang, pengawasan, menerima dan menangani keluhan karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

4.11.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang ada di Kecamatan Mayong. Dengan nilai koefisien regresi 0,292. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,995 lebih besar dari t_{tabel} 1,66864 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04. Berdasarkan hasil dari uji statistik tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak” yang menyebutkan bahwa dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan berusaha datang dan pulang tepat waktu. Aparatur Pemerintah Desa yang memiliki prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong sudah cukup baik, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa yang ada di Kecamatan Mayong.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan sistem kompensasi, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sumanora (2004).

4.11.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong. Dari hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13,442 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,75 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil pengukuran variabel secara bersama-sama membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang ada di Kecamatan Mayong, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima

4.12. Ringkasan Penelitian

Berikut adalah ringkasan dari hasil penelitian dalam pengujian variabel baik secara parsial maupun secara simultan:

Tabel 4.16
Intisar Hasil Penelitian

Hipotesis	Deskripsi	Nilai Sig.	Keterangan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.	0,196 > 0,05	Ho diterima Ha ditolak
H2	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.	0,000 < 0,05	Ho ditolak Ha diterima
H3	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.	0,004 < 0,05	Ho ditolak Ha diterima
H4	Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong.	0,000 < 0,05	Ho ditolak Ha diterima

Sumber: Output SPSS V.24 (2019)