

**PENGARUH DISIPLIN, *SOFT SKILL*, AKUNTANBILITAS PUBLIK, DAN
JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI
KECAMATAN GIRISUBO KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Rita Tri Rahayu

2119 31148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

SEPTEMBER 2022

TUGAS AKHIR

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA BALONG KECAMATAN
GIRISUBO KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RITA TRI RAHAYU

Nomor Induk Mahasiswa: 211931148

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 5 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Rudy Badrudin, Dr., M.Si.

Yogyakarta, 5 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Discipline, Soft Skills, Public Accountability, and Job Description on the Performance of Village Officials in Girisubo District, Gunungkidul Regency. This study uses primary data obtained from questionnaires distributed. The population in this study were all village officials in the Girisubo sub-district, totaling 160 people. The sampling technique in this study used the census method, which is a research method that takes one population group as the overall sample. The data collection technique in this study used a questionnaire which was distributed directly to the respondents. Methods of analysis using Microsoft Excel and SPSS. Based on the results of the T test, it shows that the discipline variable, soft skill and job description have a positive and significant effect on performance variables, while the public accountability variables have a insignificant effect on the performance variables of village officials, Girisubo sub-district, Gunungkidul regency.

Keywords: *Discipline, Soft Skill, Public Accountability, Job Description, Performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuannya, salah satu sumber daya yang terpenting dan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu semua manusia yang dijadikan sebuah tim dan diberikan tugas oleh atasan dari sebuah organisasi untuk menjalankan pekerjaan tertentu, yang memiliki manfaat dari pelaksanaan tugas tersebut yaitu mereka mendapatkan imbalan jasa berupa sebuah ganti rugi dalam bentuk kompensasi, tunjangan, bonus atau *insentif* atau bentuk lainnya (Sinambela & Aksara, 2021).

Kinerja merupakan sebuah capaian kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai sebuah prestasi kerja dalam waktu yang ditentukan dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan (Farisi et al., 2020). Kinerja perangkat desa merupakan sebuah pencapaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat tersebut dalam mengemban suatu tugas atau tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

Masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungan pemerintahan desa kecataman girisubo yang berkaitan dengan masalah kinerja masih sangat rentan terjadi. Berdasarkan pengamatan perangkat desa di kecamatan girisubo masih mengindikasikan minimnya disiplin kerja dilihat dari keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan juga masih ditemui lambatnya dalam melakukan pelayanan. Beberapa masyarakat berpikir perangkat desa belum memiliki tingkat disiplin secara maksimal mereka masih dapat mencuri waktu kerja untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melakukan hal-hal lain yang berkaitan dengan keperluan pribadi mereka masing-masing, masih banyak ditemui juga perangkat desa yang ditemui di luar kantor di saat jam-jam kerja dan tidak efektif dalam melakukan pelayanan. Masalah lain yang terjadi pada perangkat desa di lingkungan girisubo juga pernah terjadi tindakan korupsi yang dilakukan oleh beberapa kepala desa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya disiplin, disiplin yaitu langkah yang dirancang guna melawan perkara dari tingkat kinerja yang melibatkan atasan dalam mengidentifikasi juga mengkomunikasikan permasalahan kinerja pada anggota organisasi (Maarif & Kartika, 2021). Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perangkat desa dalam mengemban tugas dan peranannya diantaranya *soft skill* pegawai. *Soft skill* merupakan gabungan karakteristik, watak, keahlian yang dibutuhkan guna mengefektifkan kinerja di organisasi dan meninggikan kualitas diri (Razak, 2016). Faktor akuntabilitas publik juga menjadi salah satu faktor keberhasilan kinerja pegawai. Akuntabilitas publik merupakan konsep yang dipakai guna mengukur ketepatan juga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh publik (Tangkilisan, 2005). Faktor *job description* juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. *Job description* merupakan rincian yang tertulis tentang beberapa aspek pekerjaan yang meliputi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari pemegang jabatan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang disesuaikan dengan keahlian yang dibutuhkan baik keahlian teknis dan keahlian dalam berperilaku (Bairizki, 2022).

Berdasarkan dari fenomena mengenai kinerja yang cenderung unik dan juga terdapat variasi hasil penelitian sebelumnya sehingga dilakukan penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kembali tentang keterkaitan antara disiplin, *soft skill*, akuntabilitas publik, dan *job description* terhadap kinerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul?
2. Adakah Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul?
3. Adakah Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul?
4. Adakah Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul.
2. Menganalisis Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul.
3. Menganalisis Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul.
4. Menganalisis Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Girisubo Gunungkidul.

LANDASAN TEORI

Kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Mangkunegara dalam Akbar (2018) menyatakan kinerja adalah sebuah nilai kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang sudah diperoleh oleh seorang pegawai pada saat melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan.

Disiplin

Menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2021) menjelaskan disiplin kerja yaitu sikap yang dapat bersikap segan, menghargai serta mentaati segala aturan-aturan yang ditetapkan secara lisan maupun tulisan juga memiliki kesanggupan dalam melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima hukuman jika melakukan pelanggaran tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Soft Skill

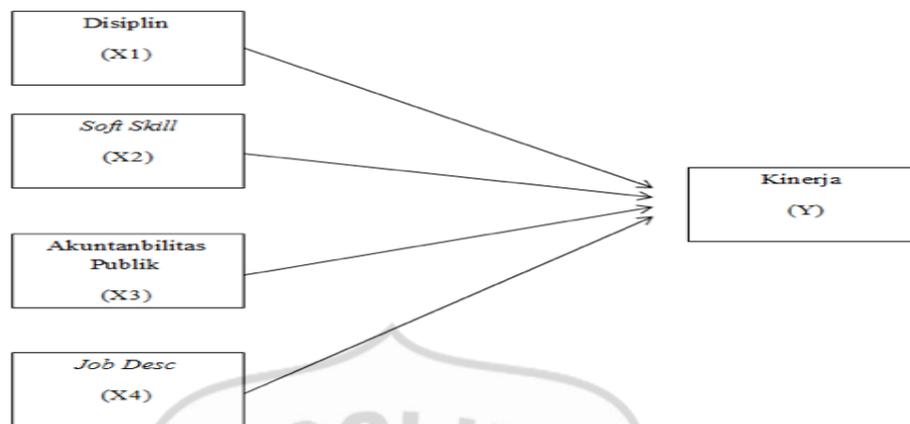
Menurut Razak (2016) menyatakan bahwa *Soft skill* merupakan siasat untuk mencapai keberhasilan, yang berkaitan di dalamnya adalah *leadership*, keputusan, pengelolaan masalah, pelaporan, dan keahlian presentase, sehingga *soft skill* diperlukan di dunia industri dan akan menentukan seseorang untuk dapat bekerja secara optimal.

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas publik merujuk pada sumber-sumber pengetahuan yang beragam dan sangat terbuka mengenai cara pelayanan pemerintahan yang memiliki fungsi secara aktual dan berupa gagasan tentang bagaimana layanan tersebut dapat berguna (Raba, 2006).

KERANGKA PEMIKIRAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Objek yang terdapat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai pemerintahan desa di Kecamatan Girisubo tahun 2022.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai perangkat Pemerintah Desa di Kecamatan Girisubo yang memiliki jumlah sekitar 160 orang yang berasal dari 8 desa.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, artinya informasi yang berasal dari sumber utama dengan cara penyebaran kuesioner disertai skala linkert sebagai pengukuran.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel Dependen yang terdapat pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai dan variabel independen yang digunakan diantaranya disiplin, *soft skill*, akuntabilitas publik, dan *job description*.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

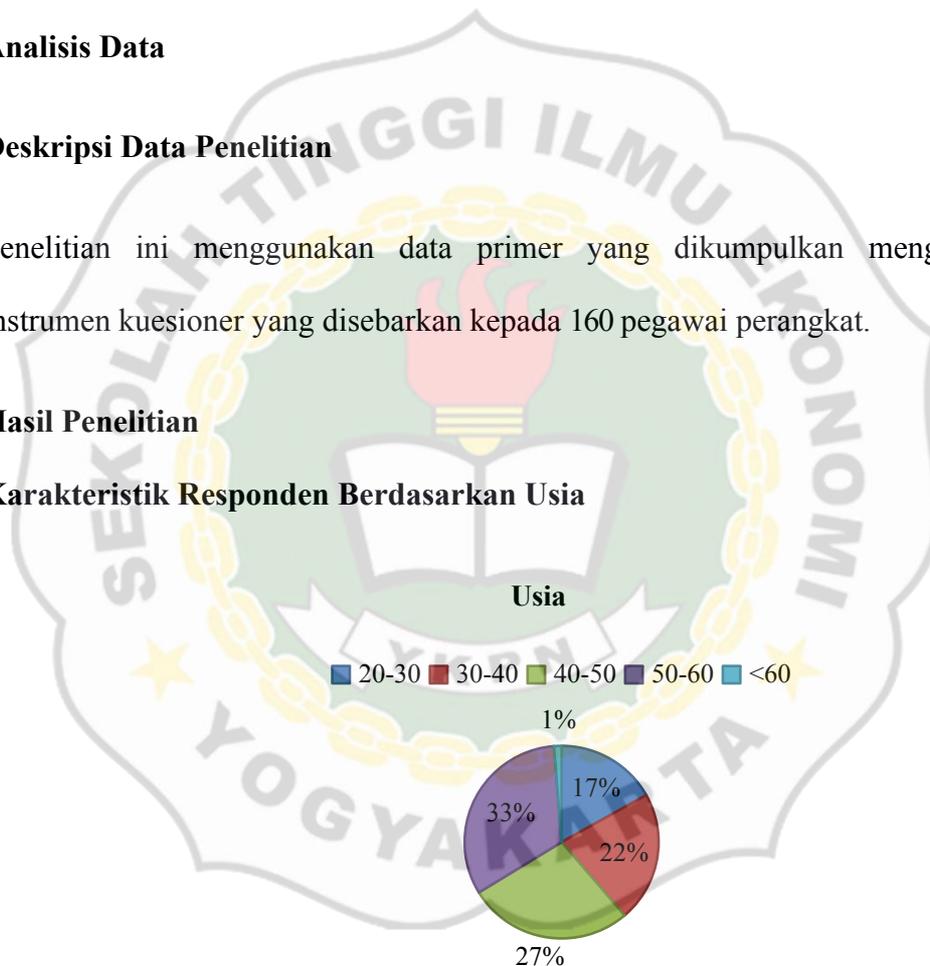
Analisis Data

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada 160 pegawai perangkat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.1 Karakteristik Usia Responden

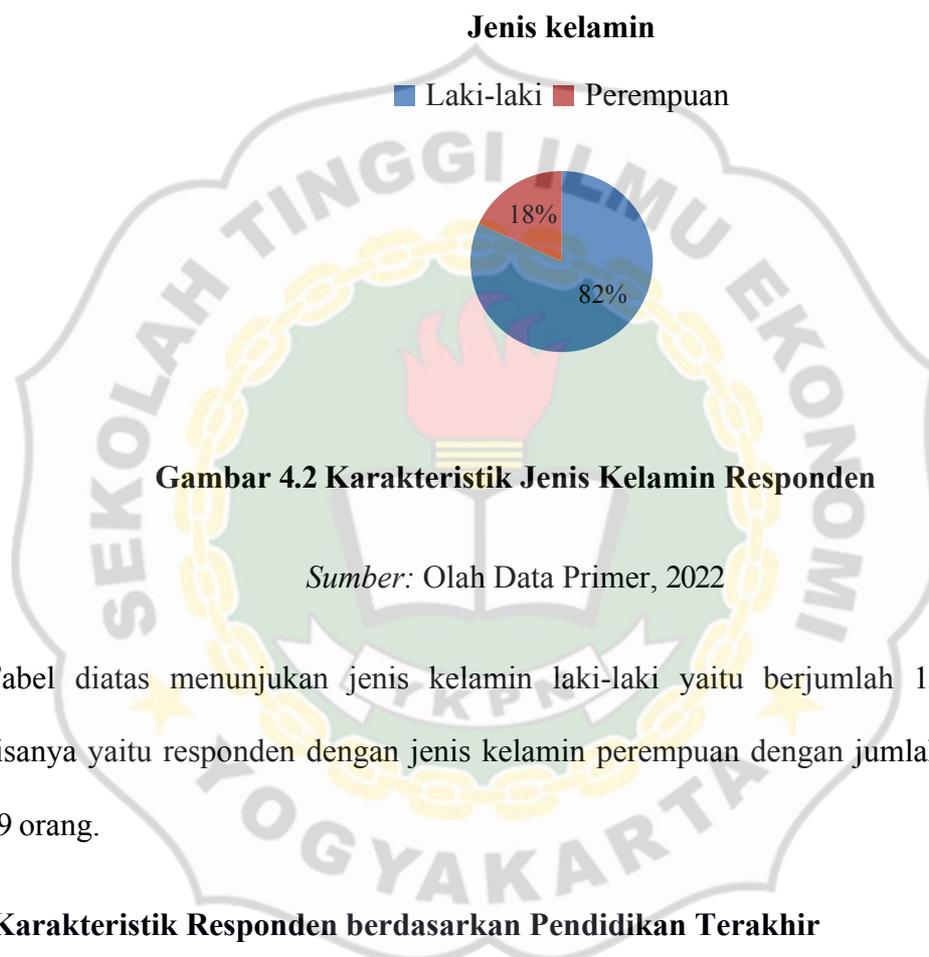
Sumber: Olah Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan usia dapat diketahui sebagian besar usia responden berumur 50-60 tahun terdiri dari 52 orang, usia 40 -50 tahun terdiri

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

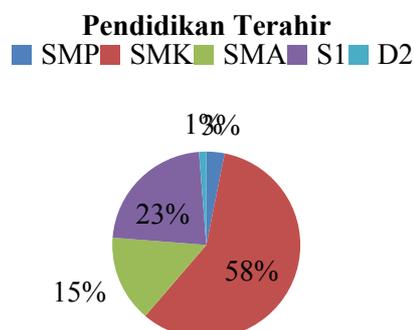
dari 44 orang, umur 30-40 tahun berjumlah 35, umur 20-30 tahun dengan jumlah 27 orang umur > 60 tahun memiliki jumlah 2 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel diatas menunjukkan jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 131 orang sisanya yaitu responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebesar 29 orang.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir



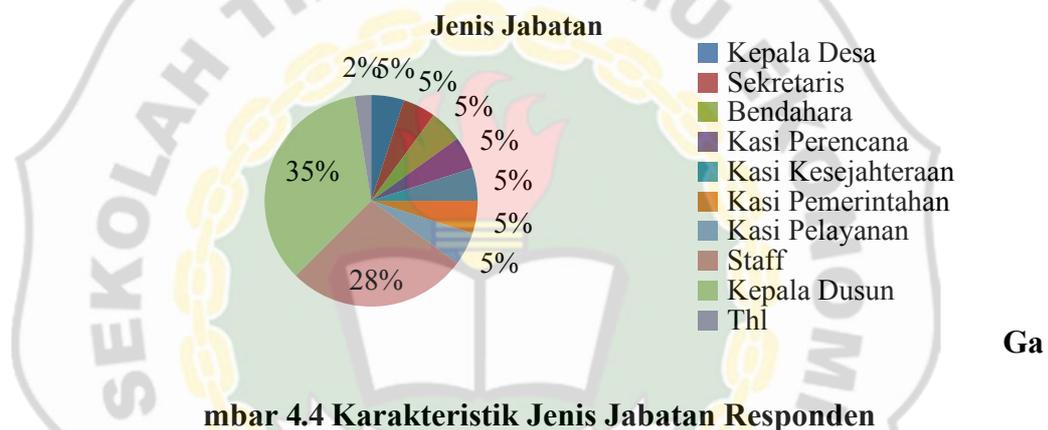
Gambar 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik dari responden berdasarkan pendidikan terakhir SMK yaitu sejumlah 93 responden lulusan S1 yaitu berjumlah 36 orang, SMA menunjukan jumlah 24 orang disusul dengan pendidikan SMP jumlah 5 orang dan D2 berjumlah 2 orang

Karakteristik Jenis Jabatan Responden



Gambar 4.4 Karakteristik Jenis Jabatan Responden

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jenis jabatan responden dari kepala desa berjumlah 8, sekretaris berjumlah 8, bendahara berjumlah 8, kasi perencana berjumlah 8, kasi kesejahteraan berjumlah 8, kasi pemerintahan berjumlah 8, kasi pelayanan berjumlah 8, dan dari jenis jabatan staff dengan jumlah 44 lalu untuk jabatan kepala dusun dengan jumlah 56 dan THL jumlah 4.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai valid atau tidaknya sebuah item pertanyaan pada saat menjelaskan sesuatu yang dijadikan pokok dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian yang terdapat pada kuesioner yang disajikan (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini uji validitas dianalisis dengan loading faktor dengan nilai *Factor loading* > 0,5 sehingga item-item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.5 Uji Validitas

Indikator	<i>Factor Loading</i>	Nilai Acuan <i>Factor Loading</i>	Keterangan
X1.1	0,88	0,5	Valid
X1.2	0,87	0,5	Valid
X1.3	0,88	0,5	Valid
X1.4	0,87	0,5	Valid
X1.5	0,81	0,5	Valid
X2.1	0,90	0,5	Valid
X2.2	0,85	0,5	Valid
X2.3	0,89	0,5	Valid
X2.4	0,91	0,5	Valid
X2.5	0,89	0,5	Valid
X2.6	0,90	0,5	Valid
X2.7	0,86	0,5	Valid
X2.8	0,85	0,5	Valid
X2.9	0,84	0,5	Valid
X2.10	0,90	0,5	Valid
X3.1	0,81	0,5	Valid
X3.2	0,81	0,5	Valid
X3.3	0,85	0,5	Valid
X3.4	0,88	0,5	Valid
X3.5	0,82	0,5	Valid
X3.6	0,89	0,5	Valid
X3.7	0,87	0,5	Valid
X4.1	0,84	0,5	Valid
X4.2	0,92	0,5	Valid
X4.3	0,95	0,5	Valid
X4.4	0,67	0,5	Valid
X4.5	0,75	0,5	Valid
X4.6	0,89	0,5	Valid
Y.1	0,92	0,5	Valid
Y.2	0,81	0,5	Valid
Y.3	0,91	0,5	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Y.4	0,87	0,5	Valid
-----	------	-----	-------

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari pengujian menggunakan nilai *loading factor* memiliki nilai $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur komposisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Kriteria dari uji realibilitas ini adalah dengan melihat nilai cronbach's alpha (α) untuk setiap variabel. Suatu variabel akan dikatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Kode	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Disiplin	X1	0,714	0,6	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	X2	0,856	0,6	Reliabel
Akuntabilitas Publik	X3	0,866	0,6	Reliabel
<i>Job desc</i>	X4	0,784	0,6	Reliabel
Kinerja	Y	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Pada tabel 4.6 Menunjukkan bahwa hasil dari uji relibilitas yang mencakup seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga hal ini menjelaskan bahwa alat ukur yang digunakan pada kuesioner adalah reliable.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan menguji apakah terdapat distribusi normal atau tidak dalam model regresi dari variabel dependen dan juga variabel independen.

Pada penelitian ini menggunakan kriteria uji *kolmogrov - sminorv* dengan melihat nilai signifikasi apabila $> 0,5$ maka data dikatakan berdistribusi normal juga sebaliknya. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Unstandardized Residual	0,089	0,05	Normal

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,089 hal ini menjelaskan bahwa nilai 0,089 $>$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan model regresi, jika tidak ditemukan korelasi diantara variabel tersebut maka dapat dinyatakan sebagai model regresi yang baik

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Model	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	(Constant)			
	X1	0,567	1,763	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	X2	0,513	1,950	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	X3	0,66	1,516	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	X4	0,787	1,270	Tidak Terdapat Multikolinearitas
a. Dependent Variabel: Kinerja				

Sumber: olah Data Primer, 2022

Pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan juga memiliki nilai VIF < 10 sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menilai ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dengan dan tanpa pertidaksamaan varians dari residual dari sesuatu yang diamati dalam model regresi

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Kriteria	Hasil
X1	0,081	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,085	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,208	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X4	0,320	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Primer, 2022

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel menunjukkan hasil diatas nilai signifikansi > 0,05 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Arah	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,438	1,170		,375	,708
	X1 (Disiplin)	,123	,054	,142	2,276	,024
	X2 (Soft Skill)	,058	,032	,118	1,795	,075
	X3 (Akuntabilitas Publik)	,032	,036	,051	,883	,379
	X4 (Job Description)	,413	,033	,657	12,420	,000

Sumber: olah Data Primer, 2022

Pada tabel 4.10 maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi: $Y = 0,438 + 0,123X_1 + 0,058X_2 + 0,032X_3 + 0,413X_4$

Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Model)

Uji F merupakan metode yang dipergunakan mendeteksi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel bebas secara simultan atau mengetahui secara bersama-sama (Riyanto & Hatmawan 2020).

Tabel 4.11 Hasil Uji F

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,663	4	76,916	74,834	,000
	Residual	159,312	155	1,028		
	Total	466,975	159			
a.	Dependent Variabel :	Kinerja				
b.	Predictors:	Disiplin, Soft Skill, Akuntabilitas Publik, Job Desc				

Sumber:: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 yang di dapatkan dari hasil olah data menggunakan SPSS , 19 dan menggunakan tingkat signifikasi 5%,0,05 , $df = (k ; n-k) = (5 ; 160 - 5) = (5 ; 155) = 2,607$ maka besarnya nilai f tabel adalah 2,607 maka dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai Sig F $0,000 < 0,005 (5\%)$ dengan f hitung $74,834 > 2,607$ atau f hitung $> f$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin, *soft skill*, akuntabilitas publik, dan *job description* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t memiliki tujuan menguji pengaruh secara parsial dan juga secara signifikan dan variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto & Hatmawan 2020). Suatu hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai sig $< 0,05$ serta nilai koefisien memiliki arah yang sama dengan hipotesis.

Tabel 4.12 Hasil Uji T

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Coefficients ^a							
Model	Arah	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		,438	1,170		,375	,708
	X1 (Disiplin)	+	,123	,054	,142	2,276	,024
	X2 (<i>Soft Skill</i>)	+	,058	,032	,118	1,795	,075
	X3 (Akuntabilitas Publik)	+	,032	,036	,051	,883	,379
	X4 (<i>Job Description</i>)	+	,413	,033	,657	12,420	,000

a) Variabel Disiplin

Pengujian menunjukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} / 2,276 > 1,975$, selain itu untuk nilai signifikasi uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b) Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja

Menunjukan nilai hitung output SPSS sebesar 1,795 hal ini menunjukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} / 1,795 > 1,654$, selain itu untuk nilai signifikasi uji t lebih kecil dari 0,10 yaitu $0,075 < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c) Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja

Menunjukan nilai t hitung dari output SPSS sebesar 0,883 hal ini menunjukan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} / 0,883 < 1,975$ selain itu untuk nilai signifikasi uji t lebih besar dari 0,05 yaitu $0,379 > 0,05$ maka H_0 diterima

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan H_a ditolak dari hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- d) Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $12,240 > 1,975$ selain itu untuk nilai signifikansi uji t lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dari hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa variabel X_4 adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar sebesar $0,657$. Artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_4 *job description* dibandingkan dengan variabel lain.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menemukan tingkat presisi terbaik untuk sebuah regresi yang dinyatakan dengan besaran koefisien determinasi dari nol sampai dengan satu.

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Detreminasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812	,659	,650	1,01381
a.	Predictor: Disiplin, <i>Soft Skill</i> , Akuntabilitas Publik, <i>Job description</i>			
b.	Dependent: Kinerja			

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar $65,9\%$ sedangkan sisanya sebesar

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

34,1% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan adanya disiplin kerja yang baik dalam suatu organisasi maka akan menghasilkan dan menunjang kinerja yang baik. Tanpa memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka tidak dapat mengharapkan suatu keberhasilan kinerja yang sebagaimana diharapkan oleh masyarakat atau organisasi.

Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa *soft skill* yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja. *Soft skill* yang dimiliki oleh pegawai mampu menunjang kinerja dari organisasinya. *Soft skill* pegawai yang dimiliki pada perangkat desa kecamatan girisubo mengindikasikan bahwa mempengaruhi dari kinerja mereka hal ini menjelaskan bahwa praktik kerja yang sesuai dengan *soft skill* menyebabkan pegawai dapat menguasai pekerjaan atau tugas sesuai *soft skill* mereka dan memicu peningkatan kinerja.

Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa variabel akuntabilitas publik berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas yang di terapkan pada kinerja perangkat desa di kecamatan girisubo belum terlalu memberikan pengaruh untuk masyarakat. Kinerja pemerintah desa yang dikatakan baik akan dilihat dari apa yang direncanakan oleh pemerintah desa untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal dari perencanaan tersebut salah satunya yaitu pertanggung jawaban dari pengelolaan pemerintahan yang dilakukan secara baik dan benar.

Pengaruh *job description* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa variabel *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kaitanya dengan teori, *job description* yang diterapkan oleh perangkat desa girisubo dapat membantu dalam mengarahkan pekerjaan dan tugas masing-masing dengan adanya *job description* maka pekerjaan akan menjadi teratur dan dapat mengambil langkah-langkah secara jelas dan mudah sehingga akan menunjang kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di kecamatan girisubo. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin yang diterapkan seorang pegawai dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja perangkat desa di kecamatan girisubo gunungkidul.
2. *Soft skill* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di kecamatan girisubo. Hal ini memiliki arti bahwa *soft skill* yang dimiliki seorang pegawai dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja perangkat desa di kecamatan girisubo gunungkidul.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Akuntabilitas publik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di kecamatan girisubo. Hal ini memiliki arti bahwa akuntabilitas publik yang diterapkan pada kantor desa kecamatan girisubo belum mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja perangkat desa di kecamatan girisubo gunungkidul.
4. *Job description* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di kecamatan girisubo. Hal ini memiliki arti bahwa *Job description* yang jelas dan didapat oleh seorang pegawai dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja perangkat desa di kecamatan girisubo gunungkidul.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Dalam upaya untuk menunjang peningkatan kinerja maka kedisiplinan, *soft skill* dan *job description* dapat ditingkatkan dengan memberikan aturan dan juga prosedur yang jelas mengenai pekerjaan dan tugas yang akan dilakukan dan meningkatkan kesadaran terhadap diri masing-masing untuk selalu bekerja sesuai dengan arahan dan tidak menyalahgunakan peraturan kedisiplinan.

Untuk variabel lain yang tidak berpengaruh terhadap kinerja seperti akuntabilitas publik. Pemerintah desa kecamatan girisubo diharapkan mampu memperbaiki dan mengevaluasi lebih lanjut mengenai variabel terkait sehingga dapat membantu menumbuhkan kinerja, dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah desa kecamatan girisubo pada khususnya dalam mempertimbangkan serta mengevaluasi berbagai hal dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

KETERBATASAN PENELITIAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin hasil data yang diperoleh dari masing masing jawaban yang diberikan responden terbatas dan belum mencukupi untuk mengkaji lebih dalam
2. Penelitian ini juga terkendala dalam waktu pengumpulan kuesioner.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada kecamatan girisubo sehingga jumlah responden hanya 160 orang yang tentunya masih kurang dalam penggambaran keadaan yang sesungguhnya.

SARAN

1. Bagi Perangkat Desa Kecamatan Girisubo:
 - a. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dalam hal disiplin baik dalam ketepatan waktu maupun disiplin sikap yang telah menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga pekerjaan atau kewajiban mereka dapat terselesaikan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Perlu adanya peningkatan *soft skill* sehingga kemampuan mereka dapat semakin meningkat dan mendorong peningkatan kinerja.
 - c. Perlu adanya peningkatan akuntabilitas publik sehingga semua yang dilaksanakan dapat terpercaya dan mampu mendorong peningkatan kinerja melalui pelaporan kegiatan yang dilakukan.
 - d. Perlu adanya kesesuaian *job description* di lingkungan kepegawaian mereka, untuk lebih mengatur jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel baru dan variabel yang berbeda dari variabel independen pada penelitian ini selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas responden dengan tidak hanya berfokus pada lingkungan perangkat desa di kecamatan girisubo kabupaten gunungkidul saja.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (t.t.). *Analisa Faktor—Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
3(2), 17.
- Bairizki, A. (2022). *Fundamental Manajemen Keorganisasian (Pendekatan Dasar Teori Manajerial Multiaspek)*. Seval Literindo Kreasi.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1, 19.
- Gumilar, I. (t.t.). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. utamalab.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Raba, M. (2006). *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*.
- Razak, W. T. S. I. A. (2016a). *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*. Deepublish.
- Razak, W. T. S. I. A. (2016b). *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*. Deepublish.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.

Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

