

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Desa  
Nanga-Nangaon**  
*The Influence of Work Discipline on the Performance of Village Apparatus at the  
Nanga-Nangaon Village Office*

**Andrie Firmansyah\***

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

\*Email: andriefirmansyah08@gmail.com

**Abstrak**

Setiap organisasi, mendambakan pencapaian kegiatan organisasi dapat terpenuhi secara maksimal. Salah satu faktor penunjang pencapaian tersebut adalah dukungan karyawan atau pegawai yang bekerja. Dukungan itu dalam bentuk hasil kerja (kinerja) karyawan atau pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel X) terhadap kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta sebagai variabel terikat (variabel Y). Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan, di mana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan untuk mendapatkan respon dari para responden. Demi mendapatkan berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin kerja aparatur Desa dimaksud, penulis menggunakan analisis regresi sederhana. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta. Hal ini tampak dari nilai sig. sebesar 0,002 serta  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,983 > 1,771$ . Variabel disiplin mempunyai pengaruh sebesar 55%. Hal ini berarti bahwa 55% kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon ditentukan oleh disiplin disiplin kerja, sedangkan 45% ditentukan oleh faktor lainnya yang belum diteliti.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Kinerja

**Abstract**

*Every organization, desires that the achievement of organizational activities can be fulfilled optimally. One of the supporting factors for this achievement is the support of employees or staff who work. The support is in the form of employee or staff work results (performance). The purpose of this study is to measure the effect of work discipline as an independent variable (variable X) on the performance of the Nanga-nangaon Village apparatus, Bunta District as a dependent variable (variable Y). This type of research is a qualitative research that is quantified, where the researcher asks several questions to get responses from the respondents. In order to get how much influence work discipline has on the work discipline of the Village apparatus in question, the author uses simple regression analysis. From the test results, it was found that work discipline has a positive effect on the performance of the Nanga-nangaon Village apparatus, Bunta District. This can be seen from the sig. value of 0.002 and  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $3.983 > 1.771$ . The discipline variable has an influence of 55%. This means that 55% of the performance of the Nanga-nangaon Village apparatus is determined by work discipline, while 45% is determined by other factors that have not been studied.*

**Keywords:** Work discipline, Performance

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia salah satu faktor penunjang bagi sebuah institusi atau perusahaan dapat bertahan dan memiliki daya saing yang baik (Riniwati, 2016). Era globalisasi seperti saat sekarang ini, penggunaan teknologi terbukti banyak menggeser posisi tenaga kerja manusia dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu (Reza & Syahrani, 2021). Persaingan semakin ketat, bukan hanya antar individu pekerja, melainkan juga antar individu pekerja dengan tenaga non-manusia, seperti mesin dan perangkat digital lainnya (Susan, 2019). Namun faktor kehadiran manusia untuk mengendalikan segala sesuatu tetap mutlak dibutuhkan. Setiap institusi, baik pemerintah maupun swasta, membutuhkan tenaga

kerja manusia yang dapat menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan institusi atau perusahaan. Manusia yang menjadi pekerja itu harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (Stoner, 2006)

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu: manusia. Manusia merupakan sumber daya penggerak untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Nitisemito, 1992). Manusia paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. (Fauzi, 2020) Sumber daya manusia atau disebut pegawai (karyawan) memiliki tugas dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik (Widodo & Yandi, 2022). Sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Keberadaan sumber daya dalam sebuah institusi atau perusahaan mutlak dibutuhkan. (Pangestu et al., 2022) Tentu saja yang dimaksudkan di sini adalah sumber daya manusia yang memiliki karakter dan kualifikasi tertentu. Karakter yang dimaksudkan adalah memiliki disiplin kerja yang baik serta kualifikasi yang dimaksudkan adalah yang memiliki kinerja yang baik. Dua hal ini saling berhubungan satu dengan lainnya. Perusahaan atau institusi dapat dikatakan berkembang dan maju apabila pegawai atau karyawannya mampu bekerja dengan baik (Maryadi et al., 2021). Untuk itu setiap institusi atau perusahaan harus mampu memotivasi atau mendorong pegawainya melaksanakan disiplin sesuai aturan yang telah ditetapkan (Pranitasari, 2021). Kantor desa Nanga-nangaon merupakan bagian dari Wilayah Kecamatan Bunta yang memiliki aparatur desa lengkap dengan tugas kerja masing-masing. Setiap aparatur desa dituntut untuk bertanggungjawab atas tugas kerja yang diemban kepada mereka selalu teliti, tanggap dengan kondisi dan permasalahan di desa dan juga aparatur desa harus mampu bekerja baik secara individu maupun secara tim. Dengan demikian kegiatan operasional oleh aparatur desa diharapkan dapat berjalan dengan baik. (Taylor & Levine, 2016) Hal ini akan terwujud apabila aparatur desa memiliki kinerja yang baik dalam organisasi yang merupakan dampak dari perilaku disiplin yang dikerjakan oleh para aparatur desa tersebut. (Jufrizen, 2021) Ada empat indikator disiplin kerja, yaitu: a) taat terhadap aturan waktu, yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, b) taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu taat terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, c) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, dan d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Dengan merujuk pada permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Nanga-nangaon, Kecamatan Bunta, Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian yang dibutuhkan yaitu selama Tiga Bulan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2012). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampling jenuh. Objek sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 orang, dimana 10 orang perangkat desa, 5 orang dari Lembaga Perwakilan Desa (BPD). Teknik pengumpulan data meliputi kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah disiplin kerja aparatur desa sebagai variabel independen (x) dan kinerja sebagai variabel dependen (y). Variabel independennya adalah “disiplin kerja” sedangkan variabel dependennya adalah “kinerja” aparatur desa Nanga-nangaon. Rumus yang digunakan adalah regresi linear sederhana (Atmaja, 2009). Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja aparatur desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta. Berikut ini adalah persamaan linear:

$$Y = a+bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Aparatur Desa

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Disiplin kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 15 orang responden. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* setiap butir soal dengan table r *produk moment*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka *item* pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,593177. Hasil uji validitas dapat disajikan pada table 1 dan 2 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (x)

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	$r_{tabel}$ (Taraf Signifikansi 5%)	Keterangan
X	X1	0,736	0,514	Valid
	X2	0,642		
	X3	0,630		
	X4	0,651		
	X5	0,594		

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (y)

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	$r_{tabel}$ (Taraf Signifikansi 5%)	Keterangan
Y	Y1	0,728	0,514	Valid
	Y2	0,662		
	Y3	0,795		
	Y4	0,801		
	Y5	0,863		

Berdasarkan pada table di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien validitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

### 2). Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan Metode Reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (handal) apabila memiliki nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Berikut tabel 3 yang menunjukkan hasil uji realibilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reabilitas Coefisien	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	5 Item Pernyataan	0,635	
Kinerja (Y)	5 Item Pernyataan	0,825	

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa alpha variabel Disiplin Kerja ( $\alpha X$ ) sebesar 0,635 dan alpha variabel Kinerja ( $\alpha Y$ ) sebesar 0,825. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reabilitas dapat dinyatakan “reliabel”.

### 3). Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 dibawah ini menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 3,246, sedangkan nilai “disiplin kerja” (b/koeffisien regresi) sebesar 0,865. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,246 + 0,865X$$

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.246	4.962		.654	.524
	Disiplin Kerja	.865	.239	.708	3.613	.003

### 4) Hasil Uji Koefisien

Persamaan konstanta sebesar 3,246 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel disiplin kerja sebesar 3,246 koefisien regresi X sebesar 0,865 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 bagian dari disiplin kerja akan memberi nilai tambah 0,865. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh disiplin kerja (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta (Y), yang nampak seperti pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5 . Hasil Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.515	2.200

### 5) Uji Statistik

Pada Tabel 6 dibawah ini diketahui thitung sebesar 3,983 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,771 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,005$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa Nanga-ngangaon Kecamatan Bunta.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.103	5.244		.020	.985
x.total	1.008	.253	.741	3.983	.002

Dari hasil tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,741. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,550 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja aparatur desa) adalah sebesar 55%. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta, artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja aparatur desa. Demikian juga sebaliknya, penurunan disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja aparatur desa Nanga-nangaon mengalami penurunan. Hal ini yang diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu  $0,002 < 0,05$  artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,983 > 1,771$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa nanga-nangaon Kecamatan Bunta.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian ini koefisien regresi mempunyai arah yang positif yang di tunjukan dari indikator (parameter) oleh masing-masing setiap koefisien regresinya. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berdampak pada naiknya tingkat kinerja. Hasil hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta, hal ini dapat dilihat sebesar 0,708 atau dalam persentase adalah 55% dan sisanya 45% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran yaitu Peningkatan kinerja aparatur Desa Nanga-nangaon Kecamatan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi segenap aparatur desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, agar ada peneliti selanjutnya mengangkat variabel lainnya untuk mengetahui faktor lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini agar aparatur Desa Nanga-nangaon dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja. (2009). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Statistik* -. Andi.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. books.google.com.  
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=hMjJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kinerja&ots=GqqnzO8SoK&sig=2iSFT0j5LX-F74jQgb5SBHXPXo>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied ...* <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/31>
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & ... (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu ...* <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1222>
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Akuntansi Dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April ...* <http://repository.stei.ac.id/4602/>

- Reza, M. R., & Syahrani, S. (2021). Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Educational Journal: General and ....*  
<https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/52>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Stoner, A. F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.  
[https://scholar.google.com/scholar?cluster=1249281102806561576&hl=en&as\\_sdt=2005&sciodt=2007](https://scholar.google.com/scholar?cluster=1249281102806561576&hl=en&as_sdt=2005&sciodt=2007)
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0,5&cluster=10667867652763962762](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=10667867652763962762)
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Taylor, D., & Levine, A. (2016). *Performance*. Duke University Press.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.  
<https://greenpub.org/JIM/article/view/1>