

The Effect of Work Discipline on the Performance of Village Officials at the Bangsa Negara Village Office, Belitang Madang Raya District, East Oku Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Bangsa Negara Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur

Umi Rofiatin¹, Rini Apriyani², Deviana Susanti³, Subarjono⁴, Wihana⁵

STIE Trisna Negara^{1,2,3,4,5}

apriyanirini978@gmail.com¹, devianasusanti1985@gmail.com²,

subarjonopaulina@gmail.com³, wihanastietn@gmail.com⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

Work discipline is a mental attitude that is reflected in actions, behavior, and obedience to established rules. The higher the work discipline possessed by village officials, the better the performance that will be produced. This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of village officials. This research is a quantitative study using a survey method with data collection techniques using a questionnaire by distributing questionnaires to village officials at the Bangsa Negara Village Office. The population in this study were all village officials of the Bangsa Negara Village Office, sampling using, total sampling technique, namely all 12 village officials of Bangsa Negara. The data analysis technique uses validity test, reliability test, simple linear regression test, simple linear correlation test and hypothesis testing to determine the effect of work discipline on the performance of village officials. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant influence on the performance of village officials. Based on the results of the research and discussion that has been carried out, there is an influence of work discipline on the performance of village officials at the Bangsa Negara Village Office. Based on the simple linear regression equation is $Y = 2.094 + 0.884X$, and the correlation value of 0.973 is in the position of 0.800-1.000, it is stated that the relationship is very strong while the R square number (coefficient of determination) is 0.947 this shows that the contribution of work discipline variables, and the performance of Bangsa Negara village officials (Y) is 94.7% while the rest is influenced by other variables not examined in this study. Based on the data obtained, the work discipline variable tcount is 13.420 where the tcount value is more than the ttable value ($13.420 > 1.812$). So there is an influence between the work discipline variable (X) on device performance (Y). The results showed that work discipline has a significant influence on the performance of village officials. This research implies the importance of building and improving work discipline among village officials to achieve optimal performance in serving the village community.

Keywords: Work Discipline and Performance

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku, dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh perangkat desa, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan angket dengan menyebarkan kuesioner kepada perangkat desa di Kantor Desa Bangsa Negara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Kantor Desa Bangsa Negara, pengambilan sampel menggunakan, teknik sampling total yaitu seluruh perangkat desa Bangsa Negara yang berjumlah 12 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji korelasi linier sederhana dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Bangsa Negara. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 2.094 + 0.884X$, dan nilai korelasi sebesar 0,973 berada pada posisi 0,800-1,000 maka dinyatakan hubungannya sangat kuat

sedangkan angka R square (koefisien determinasi) sebesar 0,947 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel disiplin kerja, dan kinerja perangkat desa Bangsa Negara (Y) sebesar 94,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh thitung Variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 13.420 dimana nilai thitung lebih dari nilai ttabel ($13.420 > 1.812$). Maka ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja perangkat (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini memberikan implikasi pentingnya membangun dan meningkatkan disiplin kerja di kalangan perangkat desa untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melayani masyarakat desa.

Kata kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Desa adalah unit pemerintahan terkecil di Indonesia, di mana perangkat desa memegang peranan vital dalam melayani masyarakat setempat. Sebagai bagian dari organisasi desa, perangkat desa menjadi sumber daya manusia yang tak terpisahkan. Kelancaran operasional organisasi bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang memiliki tujuan bersama untuk memajukan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi sebuah organisasi, karena merekalah yang menggerakkan sumber daya lainnya. Perangkat desa memiliki tanggung jawab penting, seperti mengelola keuangan desa, melaksanakan kegiatan gotong royong, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Namun, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, perangkat desa sering menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya disiplin kerja di kalangan perangkat desa. Disiplin kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif tidak hanya terhadap kinerja aparatur desa, namun juga terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa. Perangkat desa mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Ketika perangkat desa tidak memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung tidak memenuhi tenggat waktu pekerjaan dengan baik, kurang fokus dalam melaksanakan tugas, atau bahkan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika kerja. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja perangkat desa serta dapat berdampak negatif terhadap kepercayaan masyarakat kepada perangkat desa. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat desa di Kantor Desa Bangsa Negara, Kecamatan Belitang Madang Raya, memiliki peran penting dalam pelayanan masyarakat. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja perangkat desa, dapat dirancang strategi atau program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara melihat sejauh mana disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa di Kantor Desa Bangsa Negara, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten OKU Timur.

Tujuan Penelitian

Dalam upaya tercapainya tujuan penelitian ini sehingga peneliti melakukan serta menganalisis pengaruh disiplin kerja kepada kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas di Kantor Desa Bangsa Negara, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten OKU Timur.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran pentingnya disiplin kerja bagi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

2. Tinjauan Pustaka**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan SDM dalam organisasi melalui berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Sementara itu, Hasibuan (2013:10) menyebutkan manajemen SDM adalah cara atau seni untuk melakukan hubungan dan juga peran diri sebagai tenaga kerja agar memberikan hasil yang efektif dan juga efisien untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja melalui fungsi-fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan hubungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:10), manajemen SDM adalah seni mengelola tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Tingkat kompensasi yang diberikan memengaruhi kedisiplinan. Pegawai cenderung mematuhi aturan jika menerima balas jasa yang sepadan dengan usaha yang mereka berikan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Hal ini dilakukan untuk melihat lingkungan perusahaan, pegawai memberikan perhatiannya apakah seorang pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan.
3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Kegiatan yang dilakukan perusahaan harus ada pengawasan untuk dapat memastikan karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan benar.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Kegiatan yang perusahaan harus adanya pengawasan agar memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik.
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Setiap ada karyawan yang melanggar disiplin, sehingga yang dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan teguran atau tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan.
Setiap individu karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda. Sehingga mereka ingin mendapatkan kompensasi yang tinggi dibalik pekerjaan yang menantang peran pimpinan sangat dibutuhkan.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti berikut:

1. Tingkat absensi
Absensi adalah indikator kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi kehadiran dan semakin rendah kemangkiran, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.
2. Mematuhi peraturan perusahaan
Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan, menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
3. Penggunaan waktu secara efektif
Waktu kerja yang diberikan perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh karyawan untuk mencapai target tanpa membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja (output) yang dicapai pegawai dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2019:94) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu, Riani (2011:139) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja berkualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

1. Faktor Individu
Secara psikologis, seseorang individu sehat adalah mereka yang memiliki integritas yang kuat antara aspek psikis (rohani) dan juga fisik (jasmani). Integritas ini mendukung kemampuan konsentrasi yang baik, yang menjadi kunci utama dalam mengelola potensi diri secara maksimal untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan
Faktor lingkungan kerja di dalam sebuah organisasi dapat memberikan dukungan kepada setiap individu agar mereka dapat berkerja secara nyaman serta mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat memberikan dampak yang cukup baik dalam lingkungan kerja yaitu: jabatan yang sesuai, komunikasi yang baik, peluang karier dan juga fasilitas yang mendukung dalam bekerja.

Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Astutik (2016:2016) kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu:

1. Kesetiaan
Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, dan menjaga amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dalam menjalankan tugas.

3. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide dan potensi diri untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

4. Kerja Sama

Kerja sama diukur dari kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik.

5. Kecakapan

Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, serta berani mempertanggungjawabkan hasil kerjanya

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan fakta yang ada. Menurut Nawawi (2015:67), metode deskriptif berfokus pada masalah atau fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, serta menggambarkan fakta yang relevan dengan interpretasi rasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan kondisi objek penelitian dan menganalisis data guna memperoleh kebenaran. Sementara itu, menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diberlakukan dalam penelitian ini untuk melihat populasi atau sampel dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian serta melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:17), populasi adalah cara untuk melihat wilayah generalisasi yang berupa adanya objek atau subjek dengan menilai dari kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat melihat data yang jelas serta dapat dipelajari dan tarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini seluruh perangkat desa di Kantor Desa Bangsa Negara, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten OKU Timur, yang berjumlah 12 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik sampling total. Mengutip dari Sugiyono (2017:146) sampling total merupakan metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini mempergunakan seluruh perangkat desa pada Kantor Desa Bangsa Negara, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten OKU Timur yang berjumlah 12 orang, dijadikan subjek penelitian. Arikunto (2016:26) juga menyatakan bahwa jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruhnya agar penelitian mencakup seluruh populasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner valid atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengukur apa yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 dan interval kepercayaan 95%.

Distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X)

No	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Saya datang ketempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	0,700	0,6319	Valid
2.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	0,639	0,6319	Valid
3.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja saya selesai	0,908	0,6319	Valid
4.	Saya selalu menjalankan tugas- Tugas pekerjaansesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,908	0,6319	Valid
5.	Saya aktif dalam mengikuti rapat- rapat desa dan kegiatan yang dijadwalkan	0,908	0,6319	Valid
6.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien	0,804	0,6319	Valid
7.	Saya mematuhi aturan dan regulasi desa dengan sungguh- sungguh	0,804	0,6319	Valid
8.	Saya jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas atau tanpa izin	0,798	0,6319	Valid
9.	Saya jarang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	0,798	0,6319	Valid
10.	Saya jarang mengalami gangguan yang mengurangi konsentrasi kerja saya	0,804	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data Primer, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation (rhitung) > rtabel 0,6319, maka variabel penelitian yang menggunakan 10 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y)

No	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya efektif dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan	0,963	0,6319	Valid
2	Saya merasa puas dengan pencapaian kinerja saya dalam periode waktu tertentu	0,963	0,6319	Valid
3	Saya konsisten dalam mencapai hasil yang diharapkan dari pekerjaan saya	0,889	0,6319	Valid

4	Saya mendapatkan umpan balik yang membangun dari atasan atau rekan kerja terkait dengan kinerja saya	0,889	0,6319	Valid
5	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya	0,963	0,6319	Valid
6	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas saya dengan baik	0,963	0,6319	Valid
7	Saya memiliki keseimbangan yang baik antara kualitas dan kuantitas kerja	0,963	0,6319	Valid
8	Saya selalu mencari peluang untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan saya	0,798	0,6319	Valid
9	Saya mampu menangani tuntutan pekerjaan dengan baik tanpa merasa terlalu tertekan	0,798	0,6319	Valid
10	Saya memanfaatkan waktu kerja saya secara efisien dan produktif	0,837	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data Primer, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} 0,6319, variabel penelitian yang menggunakan 10 item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas, dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha.

Nilai Cronbach's Alpha.

Variabel	Cornbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
X	0,940	0,60	Reliabel
Y	0,975	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Data Primer, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa variabel penelitian yang menggunakan 20 item pernyataan adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.094	2.576		.813	.435
	Disiplin Kerja	.884	.066	.973	13.420	.000

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2024

Dari perhitungan pada data diatas diperoleh estimasi regresi linear sederhana sebagai berikut:
 $Y=2.094+0.884X$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, diperoleh:

- Nilai konstanta sebesar 2.094. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila tidak ada disiplin kerja maka kinerja perangkat desa akan senilai 2.094.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 0.884. Artinya apabila terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja (X) sebesar satu satuan maka variabel tingkat pendapatan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.884. Dan variabel X lainnya dianggap konstan.

Uji Korelasi Linier Sederhana

Untuk menghitung korelasi linear sederhana menggunakan SPSS versi 16 for window dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Analisis Korelasi Linier Sederhana Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.942	1.848

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2024

Berdasarkan dari nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,973 pada posisi 0,800- 1,000 Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja perangkat desa (Y) adalah sangat kuat.

Uji Determinasi**Hasil Analisis Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.942	1.848

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2024

Pada data tersebut juga diperoleh informasi bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yaitu disiplin kerja adalah 94,7% terhadap variabel dependen kinerja perangkat desa, sementara itu 5,3% sisanya merupakan dari faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (Persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja perangkat desa (Y).

Hasil Uji t

Model	thitung	ttabel	keputusan
Disiplin kerja	13,420	1,812	Ha diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Menentukan t tabel yaitu:

$$df = n - k$$

$$df = 12 - 2$$

$$df = 10$$

$$t_{0,05:10} = 1,812$$

Berdasarkan tabel 13 diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X) diperoleh nilai thitung sebesar 13.420 dimana nilai thitung lebih dari nilai ttabel ($13.420 > 1.812$). Maka ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja perangkat desa (Y).

Analisis dan Interpretasi Data

Berdasarkan hasil analisis, seluruh pernyataan pada variabel X dan Y dalam penelitian ini memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel, yang menunjukkan bahwa semua angket pada setiap variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X dan Y lebih dari 0,6, yang berarti kuesioner pada kedua variabel tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 2.094 + 0.884$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan kinerja perangkat desa (Y) sangat kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,973 (dalam rentang 0,800-1,000). Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,947 mengindikasikan bahwa 94,7% dari variabel kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 13.420 lebih besar dari ttabel ($13.420 > 1.812$), yang berarti disiplin kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang di dapat dari lapangan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, persamaan yang diperoleh adalah $Y = 2.094 + 0.884$.
2. Nilai koefisien korelasi linear sederhana (R) sebesar 0,973, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,947 atau 94,7%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja perangkat desa sebesar 94,7%, sedangkan 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji hipotesis, perbandingan antara nilai thitung (13,420) dan ttabel (1,812) menghasilkan thitung > ttabel ($13,420 > 1,812$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menandakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) dan kinerja perangkat desa (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di kantor Desa Bangsa Negara, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja, dengan disiplin kerja yang tinggi, perangkat desa Bangsa

Negara akan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan nyaman bagi seluruh perangkat desa Bangsa Negara. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.
3. Menjaga integritas dan profesionalisme, disiplin kerja yang kuat akan menjaga integritas dan profesionalisme perangkat desa Bangsa Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja perangkat desa Bangsa Negara.
4. Menciptakan budaya kerja yang positif, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan perangkat desa Bangsa Negara. Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian target secara kolektif.

Daftar Pustaka

- Adi, A. R. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Sindang herang Kecamatan Panumbangan. *JURNAL EKONOMI PERJUANGAN*, 4(2), 147-153.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. medan:UISUPress, Medan
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Farida,umi, 2016.*Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Gea, S., & Laoli, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 464-470.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Helisia Mgh Garaika. (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi /Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif* : Belitang, STIE TRISNA NEGARA.
- Ichsan, Reza Nurul, et al. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021.
- Khaeruman, ST,. MM., dkk (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Lijan Poltak Sinambela., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja), Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tulung agung.2017.
- Rivai, Veithzal. (2011) *,Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press
- Setyobakti, Moh. Hudi dan Wahyuning Murniati. (2018). *MSDM Bagi Perangkat Desa*. Lumajang: CV. Kreasindo Prima.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Repo Dharmangsa, 2017.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV.Afabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsauri, Sofyan.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.