



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA MARGA CINTA KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA KABUPATEN OKU TIMUR

Nurlela Aini, Wihana

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: wihana@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai dilihat pada kualitas, kuantitas, kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Perangkat Desa merupakan pegawai atau pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya untuk harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan Masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kantor Desa Marga Cinta, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Oku Timur. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan koefisien korelasi dan uji hipotesis, dengan hasil korelasi $r = 0,74$ yang menunjukkan hubungan kuat antara disiplin kerja dan kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh " t " hitung 4,910. Apabila dihubungkan dengan " t " tabel dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai 1,725 berarti " t " hitung lebih besar dari tabel, maka hipotesis yang dikemukakan sebelumnya adalah benar, yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja perangkat desa untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perangkat Desa

Abstract

Work discipline is a person's awareness and willingness to obey company or organization regulations and applicable social norms, where employees always come and go home on time and do all their work well. Performance is the result of an employee's work seen from the quality, quantity, skills, experience and seriousness in carrying out the tasks and responsibilities assigned to a person to achieve organizational

goals. Village officials are employees or public service officials who have duties and responsibilities for services to the community, and assist the village head in carrying out his duties to be able to provide services in accordance with the wishes of the community. This research aims to analyze the influence of work discipline on the performance of village officials at the Marga Cinta Village Office, Belitang Madang Raya District, East Oku Regency. Data collection techniques in this research are observation, interviews, documentation and questionnaires. Data analysis used correlation coefficients and hypothesis testing, with a correlation result of $r = 0.74$ which shows a strong relationship between work discipline and the performance of village officials. Based on the results of the hypothetical test, a "t" count of 4.910 was obtained. If connected to the "t" table with a confidence level of 95%, a value of 1.725 is obtained, meaning the calculated "t" is greater than the table, then the hypothesis stated previously is correct, namely that there is a strong influence between Work Discipline on the Performance of Village Officials at the Marga Cinta Village Office, Belitang Madang Raya District, East Oku Regency, so it is concluded that work discipline has an important role in increasing the motivation and quality of work of village officials to achieve organizational goals.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Village Apparatus Performance

I. PENDAHULUAN

MSDM terdiri dari dua unsur kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. (Garaika, 2019) Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya yang secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut dengan istilah manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. (Fauzi, 2018) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, karakter dan masyarakat. (Fauzi, 2013) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengoptimalkan kegunaan semua pekerja di dalam suatu organisasi. (Purnamasari, 2017) Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 menjelaskan bahwa desa adalah satu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pembangunan meliputi peningkatan pada kesejahteraan di Masyarakat dimana pembangunan dapat dilanjutkan pada kebijaksanaan yang berdasarkan Trilogi pembangunan yaitu pertumbuhan ekonomi yang tinggi, dan pemerataan pembangunan dengan hasil-hasilnya serta stabilitas yang sehat dan dinamis.

(Aang Suvani, Muhammad Fauzi Zulkarnean, 2022; Risun, Sutisna, & Bernadisman, 2019; Samsudin, Imam, 2018) Pembangunan desa adalah pembangunan yang dilaksanakan di wilayah pemerintahan yang terendah yaitu Desa dan Kelurahan. Ciri utama pembangunan desa yang terpenting adalah keikutsertaan masyarakat dalam pembangunan di dalam Desa itu atau Kelurahan tersebut. Menurut Hasibuan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut Siagian disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi dalam setiap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan melalui penerapan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana kerja, sehingga pegawai bekerja secara efisien. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini perangkat desa sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian dalam suatu tujuan. Pada dasarnya keberhasilan kinerja karyawan pada suatu organisasi memiliki indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maka harus ada disiplin kerja yang baik.

Perangkat desa memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat desa. Mereka bertanggung jawab untuk membantu kepala desa dalam menjalankan tugas administratif serta memberikan layanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kinerja perangkat desa menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pemerintahan desa dalam mencapai tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kepatuhan individu terhadap peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Perangkat desa yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, datang dan pulang tepat waktu, serta menjalankan kewajiban dengan penuh dedikasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, keterlambatan dalam pelayanan, dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas.

Di Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur, kinerja perangkat desa menjadi sorotan karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja perangkat desa, sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kerja perangkat desa dalam melayani masyarakat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Menurut Sinambela (2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disiplin kerja dapat diukur dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Sinambela, 2012).

Mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, berdasarkan teori yang di paparkan sebelumnya, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Marga Cinta, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Oku Timur.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau dengan cara mengisi kuisioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data.

Melalui metode ini peneliti berharap mampu mengetahui dan menggali secara mendalam mengenai kinerja dari Perangkat Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

a. Observasi.

Observasi menurut Sugiyono(2019:297) menyatakan bahwa, teknik observasi, peneliti dapat belajar mengenai perilaku. Perilaku adalah cara memperoleh data maka peneliti harus melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

b. Wawancara (interview)

Wawancara (interview) merupakan pertemuan antar dua orang untuk saling bertukar suatu informasi dan ide melalui kegiatan tanya jawab, sehingga dapat disusun menjadi sebuah makna dalam sebuah topik tertentu (Sugiyono, 2019).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melihat atau mengambil data yang ada dengan penulisan skripsi, jurnal dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk tulisan.

d. Quisioner

Cara memperoleh data dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan yang disampaikan kepada responden.

IV. PEMBAHASAN

Analisis kualitatif adalah alat analisis yang menggunakan pendekatan non matematis. Adapun Jumlah kuisioner yang dibagikan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak

22 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item yang terdiri dari 5 item untuk variabel X dan 5 item untuk variabel Y.

Analisis Kuantitatif adalah suatu metode Analisa data yang menggunakan pendekatan angka-angka. Dalam analisis ini menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Adapun data yang diteliti dalam penulisan skripsi ini adalah data tentang Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Perangkat Desa (Y) pada Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur.

Dengan perolehan data dari penyebaran kuisisioner maka penulis memasukan data tersebut kedalam perhitungan statistik untuk pengolahan data dan mempermudah perhitungan.

1. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih yang saling berkaitan satu sama lain.

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*disiplin*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X² = Hasil kuadrat variabel bebas

Y² = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil r 0,74, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut ternyata r=0,74 terletak diantara 0,61 0,80, maka termasuk korelasi yang kuat.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Disiplin dengan Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur.

2. Kadar Presentase

Untuk dapat mengetahui kadar presentase pengaruhnya, penulis menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$KP = r \times 100\%$$

Setelah diketahui kadar presentase pengaruhnya, maka dapat diketahui besar pengaruh faktor yang lain untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

3. Uji Hipotesis

Setelah diketahui korelasi atau pengaruhnya diperoleh angka 0,74, maka berikut ini penulis akan menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= 0.05 (n-2)$$

$$= 10.05 (22-2)$$

$$= t_{0,05} (20)$$

$$1.725.....$$

$$= 0,5476$$

$$10.7422-1 \cdot 0.5476$$

$$0,7420 \cdot 0.5476$$

$$0.74 (4.47) \cdot 0,4524$$

$$3.30 \cdot 0,672 =$$

$$4,910$$

Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,910$ maka apabila dihubungkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah 1 hitung lebih besar dari $t_{tabel} (4,910 > 1,725)$, maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan terdapat pengaruh kuat antara Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur terbukti dikarenakan bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} (t_1)$

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kantor Desa Marga Cinta Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Oku Timur, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja perangkat Desa. Analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja perangkat desa, sebagaimana dibuktikan dengan hasil korelasi $r = 0,74$ yang menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Selain itu, hasil perhitungan kadar persentase menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 54,76% terhadap kinerja perangkat desa. Uji hipotesis yang dilakukan juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,910 yang lebih besar dari $t_{tabel} 1,725$. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan disiplin kerja melalui kebijakan yang mendukung, seperti penerapan

aturan yang lebih tegas, pemberian insentif bagi pegawai yang disiplin, serta peningkatan motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. 2016. Manajemen Malayu S.P. Sumber Daya Manusia, Edisi ke-19, PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- Aang Suvani, Muhammad Fauzi Zulkarnean, S. H. (2022). Sistem Informasi Pengolahan Data Penduduk Berbasis Web Untuk Desa Persiapan Pajangan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 2(2), 23–28.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngarra.
- Purnamasari, D. (2017). *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Undang-Undang Desa*. Sinar Grafika. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Risun, Sutisna, M. A., & Bernadisman, D. (2019). Sistem Informasi Desa Berbasis Web Pada Desa Pandansari Kecamatan Paguyang Kabupaten Brebes. *Jurnal Visualika*, 5(1), 45–54.
- Samsudin, Imam, M. M. (2018). Implementasi Web Government Dalam Meningkatkan Potensi Produk Unggulan Desa Berbasis Android. *JTKSI*, 01(02), 10–16.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan perbankan*, Volume II (1); 17-26.
- Mailiana, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 10 (1); 123-133. Prananda Media Group, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. M.P.A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Simamora, B. Panduan Riset Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, Manajemen Sumber Daya Manusia "Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan", Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- Wiliam J. Staton, Prinsip-Prinsip Pemasaran. Erlangga, Jakarta, 2014.