



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA YOSOWINANGUN KECAMATAN BELITANG MADANG RAYA OKU TIMUR

Syafei Romadhon, A Rafik

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

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

E-Mail: syafeird@gmail.com

Abstrak

Dewasa ini dunia usaha banyak mengalami persaingan yang sangat kuat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar sekali pengaruhnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia yang ada perlu ditingkatkan dengan memberikan memberikan pengarahan guna peningkatkan disiplin. Permasalahan yang ada pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur adalah bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur. Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, termasuk perangkat Desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada Perangkat Desa yang dipilih secara purposive sampling, wawancara dan bservasi. Hipotesis yang diajukan adalah “Adanya pengaruh yang kuat antara Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin dan kinerja perangkat desa, dengan nilai korelasi sebesar 0,68 ($p < 0,01$).

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Kantor Desa Yosowinangun,

Abstract

Nowadays, the business world experiences very strong competition. Therefore, companies must be able to manage the human resources (HR) owned by the organization. Human resources are the main asset that has a huge influence in achieving company goals. To achieve this goal, existing human resources need to be increased by providing direction to increase discipline. The problem at the Yosowinangun Village Office, Belitang Madang Raya District, East OKU is how discipline influences the performance of Village Officials at the Yosowinangun Village Office, Belitang Madang Raya District, East OKU. The

aim to be achieved in this research is to determine the influence of discipline on the performance of village officials at the Yosowinangun Village Office, Belitang Madang Raya OKU Timur District. Discipline is an important factor that can influence employee performance, including village officials. The research method used is a quantitative approach with a correlational research design. Data was collected through questionnaires distributed to selected Village Officials using purposive sampling, interviews and observation. The hypothesis proposed is "There is a strong influence between discipline on the performance of village officials at the Yosowinangun Village Office, Belitang Madang Raya District, East OKU. Based on the results of the analysis, it shows that there is a significant positive influence between discipline and the performance of village officials, with a correlation value of 0.68 ($p < 0.01$).

Keywords: Discipline, Performance, Yosowinangun Village Office

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia saat ini menghadapi era globalisasi yang memengaruhi perusahaan di semua bidang secara menyeluruh. Dalam menghadapi pasar bebas yang semakin kompleks, pembangunan bertujuan untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur secara merata, sesuai dengan cita-cita perjuangan Bangsa Indonesia. Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk perangkat desa. Di era otonomi daerah, perangkat desa memiliki peran yang sangat strategis dalam mengelola dan melaksanakan program-program pembangunan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja perangkat desa yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan.

Kantor Desa Yosowinangun, Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur sebagai salah satu instansi pemerintah di tingkat desa, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa tingkat disiplin perangkat desa masih perlu ditingkatkan. Beberapa masalah yang muncul, seperti ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan fungsi mereka, dapat menghambat kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang berdampak negatif pada pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Yosowinangun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh antara disiplin dan kinerja perangkat Desa serta memberikan rekomendasi bagi manajemen Desa dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh disiplin terhadap kinerja, diharapkan Kantor Desa Yosowinangun dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan dan tujuan pembangunan desa dapat tercapai secara optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan Disiplin. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan Disiplin karena pemimpin dijadikan panutan oleh para

bawahannya. (Riansah & Sari, 2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi. (Undang-Undang, 2009) disiplin kerja mencakup kesadaran dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, serta meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut T. Hant Handoko (2001:125), pengertian disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi”.

(Garaika, 2019a) Disiplin dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif adalah pendekatan yang mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan norma dengan cara yang konstruktif, sedangkan disiplin negatif lebih berfokus pada sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks perangkat desa, disiplin kerja yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif.

(Garaika, 2019b) Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. (Dase, 2018; Ramada, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan sikap terhadap pekerjaan. Kinerja yang baik sangat penting dalam konteks pelayanan publik, di mana perangkat desa diharapkan dapat memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun, Kecamatan Belitang Madang Raya, OKU Timur. Berikut adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Instrumen Penelitian

a. Variabel Penelitian

Menurut W.J.S Poerwadarminta (2000:141), yang dimaksud dengan variabel adalah bermacam-macam, berubah-ubah dan berbeda

b. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, yaitu:

1) Analisis Kualitatif

Yaitu menganalisa data atau informasi yang didapat secara deskriptif diperoleh kemudian diadakan interpretasi berdasarkan data yang ada.

2) Analisis Kuantitatif

Yaitu Analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka yang didapat dari penyekoran jawaban hasil penyebaran angket yang berguna bagi pengujian hipotesis, sedangkan untuk mencari hubungan Variabel X dan Y baik sendiri-sendiri maupun secara Bersama-sama menggunakan metode koefisien korelasi product moment. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin (independen) dan kinerja perangkat desa (dependen).

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner akan disusun untuk mengukur tingkat disiplin dan kinerja perangkat Desa.

b. Wawancara

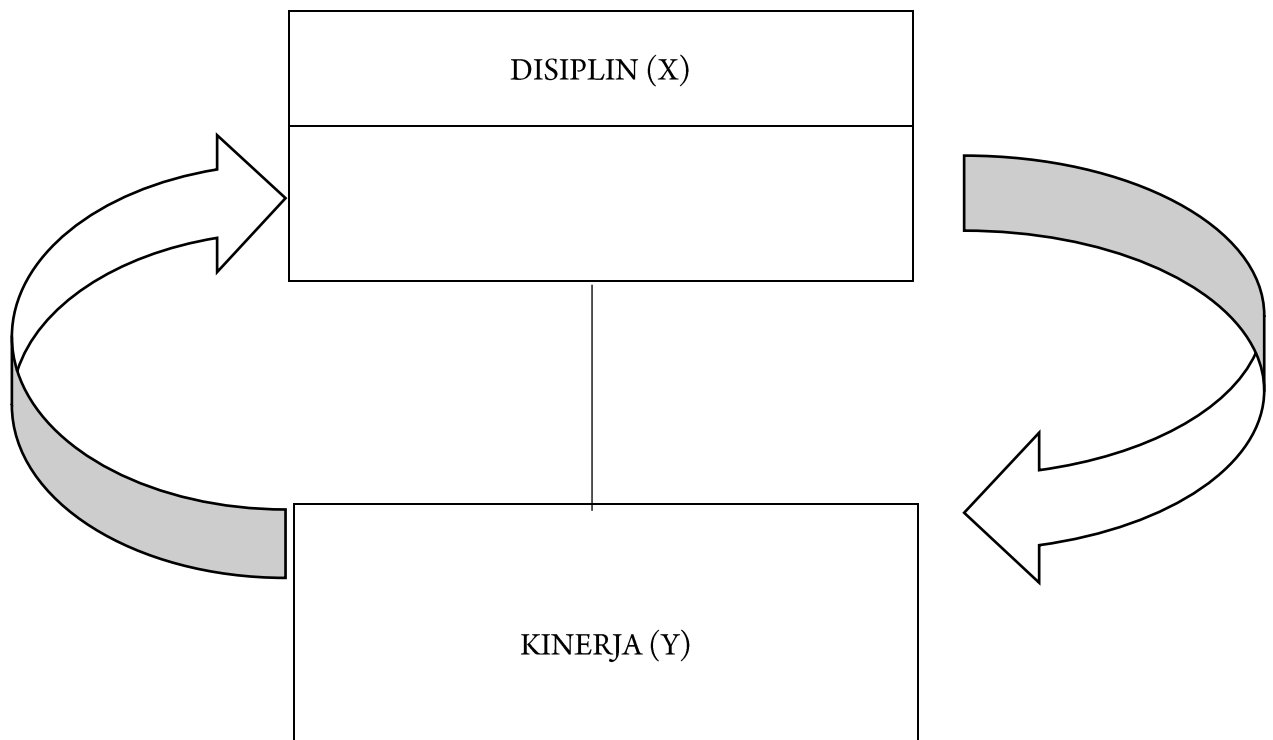
Wawancara akan dilakukan dengan beberapa perangkat Desa untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan kinerja perangkat Desa.

c. Observasi

Peneliti akan melakukan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami dinamika dan interaksi antar perangkat desa serta suasana kerja di Kantor Desa.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kerangka pemikiran penelitian



Sampel merupakan bagian individu yang dapat mewakili populasi menurut suharsini Arikunto jika jumlah populasi dibawah 100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Selanjutnya apabila populasinya diatas 100 orang diambil sebanyak 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya. Maka dari jumlah pegawai tersebut semuanya diambil sebagai sampel. Dan untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang sudah diuraikan dapat diterima atau ditolak, disini penulis menggunakan rumus uji hipotesis yaitu:

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

(Sudjana, 2005: 380)

Keterangan :

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

"t" dapat dicari dengan melihat tabel "t" dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n-2), apabila $t > t_{(n-2)}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak tetapi apabila $t < t_{(n-2)}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan maka hasil dari penelitian dari angket yang telah disebarkan akan ditabulasikan kedalam bentuk tabel dengan penilaian setiap jawaban responden sebagai berikut:

- a. Setiap alternatif jawaban A diberi score 3
- b. Setiap alternatif jawaban B diberi score 2
- c. Setiap alternatif jawaban C diberi score 1

B. Deskripsi Variabel

Berdasarkan data dari score jawaban responden tentang Disiplin, Kinerja Perangkat Desa maka dapat dibuat kriteria dari kedua variabel tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Disiplin maka kriteria Disiplin diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur

Jawaban	interval	Rekomendasi dari butiran pertanyaan 1-5	
		frekuensi	%
Sangat kuat	42-50	2	20,00
Kuat	34-41	2	20,50
Sedang	26-33	5	50,00
rendah	18-25	1	10,00
Sangat rendah	10-17	-	-
Jumlah		10 orang	100,00

2. Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kinerja Perangkat Desa maka kriteria Kinerja Perangkat Desa diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur

jawaban	interval	Rekomendasi dari butiran pertanyaan 1-5	
		frekuensi	%
Sangat kuat	42-50	2	20,00
Kuat	34-41	1	10,00
sedang	26-33	5	50,00
rendah	18-25	2	20,00
Sangat rendah	10-17	-	-
Jumlah		10 orang	100,00

C. Hubungan Disiplin dan Kinerja Perangkat Desa

Analisis hubungan Disiplin (X) dan Kinerja Perangkat Desa (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien r X (Disiplin) dengan Y (Kinerja Perangkat Desa) diperoleh nilai r sebesar 0,740 dikonsultasikan nilai r interpretasi berada antara 0,600 - 0,799 dan termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Setelah diketahui korelasi r product moment sebesar 0,740, maka untuk mengetahui Kadar Prosentase Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa digunakan rumus koefisien korelasi seperti yang telah disajikan sebelumnya.

Analisis kuantitatif menggunakan metode pendekatan koefisien korelasi

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

keterangan :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*motivasi*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Table 3. Standar Konservatif

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,200	Sangat rendah
0,210-0,400	Rendah
0,410-0,600	Sedang
0,610-0,800	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono, 2009: 92)

D. Uji Hipotesis

Hasil olah data korelasi antara Disiplin dan Kinerja Perangkat Desa Pegawai didapat angka 0,740 serta kadar prosentase = 54,76% maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan

sebelumnya, yaitu Pengaruh Disiplin dan Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur dapat diterima atau terbukti.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan disiplin kerja yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan Desa. Berdasarkan hasil uji korelasi antara Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur di peroleh angka $r = 0,740$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,740$ terletak antara $0,600 - 0,700$ yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Disiplin terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Yosowinangun Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan diatas, rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel 1,860 sedangkan (t) hitung 3,110 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung (t) tabel atau (thitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dase, P. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 22–34.
- Garaika. (2019a). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Garaika. (2019b). The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ' s Work Safety Fatigue and Stress. In *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World* (pp. 13–17). <https://doi.org/10.5220/0008427000130017>
- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Riansah, R., & Sari, S. S. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 55–59.
- Undang-Undang. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (2009). Retrieved from ???