

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DESA DIKANTOR DESA PASAR BATU KECAMATAN MUARA UYA KABUPATEN TABALONG

Muhammad Iksan*, Susiani

isanisancodonk@gmail.com; hjsusiani1961@gmail.com

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek stadion olahraga, Sarabakawa, Pembataan Tanjung-Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di kantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang. Jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 34 orang yang diambil dari jumlah masyarakat yang datang/menerima pelayanan sebanyak 25 orang dan 9 orang aparat Desa Pasar Batu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, Studi Literatur. Alat analisis data yang digunakan yaitu menggunakan SPSS. Alat pengumpulan data penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Dikantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh disiplin kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 54% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diuji.

Kata Kunci: Pengaruh, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE APPARATUS IN THE PASAR BATU VILLAGE OFFICE, MUARA UYA DISTRICT, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Work discipline is a very important part or variable in the development of human resource management, therefore discipline is needed in an organization to prevent negligence, deviation or negligence and ultimately waste in carrying out work. The aim of this research is to find out whether there is an influence of work discipline on the performance of village officials at the Pasar Batu Village office, Muara Uya District, Tabalong Regency. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population in this study was 25 people. The number of samples used as research objects was 34 people taken from the number of people who came/received services as many as 25 people and 9 people from Pasar Batu Village officials. The data collection techniques used are observation, questionnaires, literature study. The data analysis tool used is SPSS. Research data collection tools use validity and reliability tests, simple linear regression tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing. The results of this research show that there is an influence between work discipline on the performance of village officials at the Pasar Batu Village Office, Muara Uya District, Tabalong Regency. The magnitude of the influence of work discipline (X) influences the performance variable (Y) by 54% and the remaining 56% is influenced by other variables outside the variables tested.

Keywords: Influence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan M. , 2008).

Salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi adalah kedisiplinan. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin merupakan hal yang berkaitan langsung dengan sikap seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini menjadi hal yang penting dalam memahami perilaku kerja pegawai, karena seorang pemimpin harus mengupayakan bagaimana para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga para pegawainya dapat memiliki prestasi kerja yang baik, kedisiplinan merupakan suatu bentuk tindakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin instansi untuk mengarahkan atau mendorong para pegawainya agar mau bekerja atas kesadaran diri sendiri.

Disiplin merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan M. , 2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta

berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik tidak mudah dilakukan oleh setiap karyawan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dalam peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apa bila tidak di taati di langgar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut (Pasalong, 2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja aparat desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Badan Permusyawaratan Desa adalah lembaga legislasi dan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan desa, anggaran pendapatan dan belanja desa dan keputusan Kepala Desa. Dapat disimpulkan Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. UU 6 tahun 2014 tentang Desa lebih dikenal dengan UU Desa. Dalam UU Desa disebutkan bahwa Desa atau yang disebut dengan nama lain telah ada sebelum Negara Kesatuan Republik Indonesia terbentuk, oleh sebab itu, keberadaan desa wajib tetap diakui dan diberikan jaminan keberlangsungan hidupnya dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adanya kewenangan bagi administrasi negara (pemerintah untuk bertindak secara bebas dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, maka ada kemungkinan administrasi negara (pemerintah) perbuatan yang menyimpang dari peraturan yang berlaku sehingga menimbulkan kerugian bagi masyarakat . Pemerintah Desa atau disebut juga Pemdes adalah lembaga pemerintah yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga ini diatur melalui Peraturan Pemerintah

No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan pasal 216 ayat (1) Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Pemimpin pemerintah desa, seperti tertuang dalam paragraf 2 pasal 14 ayat (1), adalah kepala desa yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pengaturan Desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa UU Desa menjamin adanya Kepastian Hukum bagi Desa. Pihak-pihak yang berkepentingan atas Desa wajib menjalankan UU Desa dimaksud. Kedaulatan Hukum Sebagai Perwujudan Kedaulatan Negara. Berdasarkan peraturan menteri dalam negeri nomor 56 tahun 2015 tentang kode dan data wilayah administrasi pemerintahan. Indonesia memiliki 34 provinsi, 486 kabupaten/kota, 6.793 kecamatan, 72.944 desa, dan 81.33 kelurahan. Desa Pasar Batu merupakan salah satu desa yang berada di kecamatan Muara Uya, Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Dari hasil observasi (Hasibuan M. , 2003) yang dilakukan kondisi yang terjadi di kantor desa Pasar Batu berdasarkan dilapangan pada tanggal 5 Desember sampai tanggal 10 Desember 2022 yaitu suatu kondisi dimana kantor desa baru buka jam 9.00 (Sembilan) pagi yang seharusnya buka jam 8 pagi. Sehingga efektivitas pelayanan yang diberikan sering terlambat, penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, masih adanya aparat yang hanya duduk santai di depan televisi tanpa melakukan aktivitas yang berarti, masih adanya aparat yang tidak masuk kantor di jam kerja, dan adanya aparat yang pulang lebih awal sebelum berakhirnya jam kerja. Hal ini lah yang membuat terbatasnya pelayanan yang di berikan di kantor desa Pasar Batu. Jika dibiarkan disiplin kerja akan mengganggu kinerja pegawai tersebut dan pegawai lain. Adapun permasalahan yang dihadapi pegawai di kantor desa yaitu belum ditetapkan kepala desa yang baru sehingga mempengaruhi kinerja aparat karena belum ada sosialisasi yang dilakukan optimal dalam pemberian tugas dan tanggung jawab sehingga pegawai masih kurang terkontrol terhadap tanggung jawab pada tugas. Penelitian ini mendukung teori penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri, 2016), (Ariani, 2013), (Muslimah, 2015) dan tidak mendukung teori penelitian yang dilakukan (Arianto, 2013) dan (Dwi, 2012), peneliti mendukung penelitian terdahulu untuk menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. dari latar belakang yang diuraikan diatas penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan tata tertib dan sebagainya. Berdasarkan asal katanya, disiplin berasal dari kata disiplin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

(Hasibuan M. , 2005) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah tindakan manajemen yang menganjurkan agar tunduk pada standar-standar organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam mentaati dan menjalankan semua peraturan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggar. Selain itu disiplin benar-benar memainkan peran yang penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan ditempat kerja saat ini, anda harus memastikan anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti.

Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dan seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Disiplin berakar pada prinsip proporsionalitas antara wewenang dan tanggung jawab yang dipikul oleh seluruh anggota organisasi. Semua pegawai, baik atasan maupun bawahan wajib patuh pada peraturan organisasi yang telah disepakati. Dengan mematuhi, berarti mereka bekerja dengan disiplin yang optimal.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja Menurut (Hasibuan M. , 2008) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung

- mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dan atasannya.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
 8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

(Gouzali, 2005) keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, karena karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efesien, efektivitas, dan produktivitas.

Disiplin kerja yang tinggi yaitu disiplin yang menganut prinsip disiplin yang sehat. Menurut (Supriyanto , 2007), prinsip-prinsip disiplin sehat sebagai berikut:

- a) Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa

taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan.

- b) Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
- c) Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan.
- d) Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.

Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu Pertama *Preventive dicipline*, *Preventive dicipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja. kedua *Corrective discipline* *Corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengku pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk meningkatkan kedisiplinan.

Perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan Selanjutnya untuk mendorong terciptanya suasana disiplin kerja yang sehat. maka harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin yaitu sebagai berikut:

- 1) Peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula.
- 2) Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus di patuhi dan ditaati bagi objek dari peraturan tersebut.
- 3) Perlu adanya penyelidikan yang seksama jika terjadi pelanggaran dan perlu adanya tindakan yang tegas.

Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Mentaati instruksi kerja dari supervisor.

- 3) Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- 4) Mencetak jam kerja pada waktu hadir.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. (Sutrisno, 2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pendapat lain menurut (Simamora, 2006) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja pegawai dalam bukunya: Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para karyawan/pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Selanjutnya peneliti mengemukakan pendapat lainnya yang dikemukakan oleh LAN dalam bukunya Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah 1999, sebagai berikut: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi”.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Manfaat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja karyawan
 - b. Penyesuaian-penyesuaian gaji
 - c. Keputusan- keputusan penempatan, promosi dan mutasi
 - d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
 - e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier
 - f. Penyimpangan- penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
 - g. Melihat ketidak akuratan informasional
 - h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
 - i. Menjamin kesempatan yang adil, menjamin keputusan- keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
 - j. Melihat tantangan- tantangan eksternal. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
- Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik pegawai personal dan individu atau SDM.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Karakteristik kinerja pegawai Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2011) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik “feen back (umpan balik)” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dipropagandakan.

Indikator kinerja untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

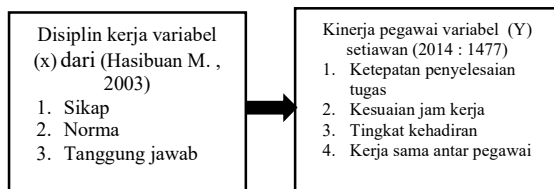
1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu instansi selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi public, yaitu :

- a. Produktivitas
- b. Kualitas pelayanan
- c. Responsivitas
- d. Responsibilitas
- e. Akuntabilitas.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah oleh penulis 2023

Dari gambar diatas dapat dijelaskan kerangka konsep penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja dari (Hasibuan M. , 2003) menyatakan

disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan indikator sikap, norma dan tanggung jawab. Dan mendukung teori dari kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerja sama antar pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparat di kantor desa pasar batu.

Hipotesis nol (H_0) di tolak hanya jika hasil perhitungan dari sampel tidak memiliki kebenaran terhadap hipotesis yang terjadi. Sebaliknya (H_a) diterima bila hasil perhitungan dari sampel penelitian memiliki kebenaran terhadap hipotesis yang ditentukan.

1. H_a = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparat di kantor desa Pasar Batu.
2. H_0 = Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparat desa di kantor desa Pasar Batu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya

Penelitian jenis kuantitatif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan-hubungan kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Berdasarkan uraian kalimat diatas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa data Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan juga benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini diambil berdasarkan buku pelayanan dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli sebesar 25 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sample dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample random sampling, adalah pengambilan sample secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sample yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sample atau untuk mewakili populasinya. Cara tersebut dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Teknik tersebut dapat dipergunakan bila jumlah unit sampling dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Cara pengambilan sample dengan simple random sampling dapat dilakukan dengan metode undian, ordinal, maupun tabel bilangan random.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Kantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong yang berjumlah 9 orang, dan 25

orang sample yang diambil berdasarkan buku pelayanan dengan jumlah keseluruhan 34 orang. Hal ini sesuai karena menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2013) mengemukakan bahwa ukuran sample yang layak dalam penelitian kuantitatif antara 30 sampai dengan 500.

Dengan demikian jumlah sample 34 orang yang terdiri dari :

- a. Aparat desa Pasar Batu berjumlah 9 orang
- b. Buku pelayanan berjumlah 25 orang

Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Observasi yang berarti pengamatan data tentang suatu masalah, sehingga memperoleh pemahaman terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Peneliti melakukan pengamatan langsung dilapangan atau lokasi penelitian sehingga sehingga diperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data yang diberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Tujuan mengadakan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, dimana isi kuesioner tersebut mengenai data responden, bukti langsung, kehandalan, jaminan, daya tanggap, empati dan kepuasan konsumen. Dalam pengambilan sampel penelitian ini, kuesioner dibagikan secara langsung.

3. Studi Literatur

Studi literatur atau disebut juga studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan membaca berbagai buku, jurnal, dokumen dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Analisis Data

SPSS sendiri merupakan aplikasi analisis data yang dikembangkan oleh perusahaan IBM. Dimana platform ini sendiri dapat digunakan dan diakses oleh semua pengguna dengan semua tingkat keahlian, dan membantu pengguna dalam

meningkatkan efisiensi dan meminimalkan resiko. Secara umum, cara kerja SPSS terbagi menjadi 3, yakni :

1. Input data seperti melakukan input data di data view ataupun nama variable di variable view.
2. Yang kedua adalah proses data, dimana pengguna memilih metode yang digunakan untuk mengolah data.
3. Dan yang ketiga adalah output atau hasil analisis yang digunakan untuk mengambil keputusan sesuai dengan metode yang digunakan.

SPSS mampu mengakses data dari berbagai jenis format yang ada, sehingga data yang sudah tersedia dalam berbagai format dapat digunakan langsung untuk melakukan analisis data. Tampilan data yang diberikan SPSS lebih informatif sehingga mempermudah pengguna dalam membaca hasil yang diberikan Informasi yang diberikan lebih akurat, karena SPSS sendiri memberikan informasi dengan memberikan kode alasan jika terjadi missing data SPSS sendiri cukup mudah digunakan, dimana pengguna tidak perlu mempelajari bahasa programming.

Metode analisis Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik yang dipakai diantaranya sebagai berikut :

1. Uji validalitas

Uji Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapat data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004). Untuk mengukur validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus *Korelasi Product*.

Keterangan:

$$r = \frac{n\sum - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah Responden

x = Skor masing-masing pernyataan dari

tiap responden

y = total semua pernyataan dari tiap responden

dalam rangka uji validitas kuesioner kriteria pengujian, apabila r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan 0,05 dan df= n-2, maka alat ukur dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid. Pertanyaan yang tidak valid tidak akan disertakan pada pengolahan data selanjutnya (Sugiyono, 2004).

2. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengeukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dikatakan memiliki taraf kepercayaan tinggi, jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach dengan taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel di bawah ini sebagai patokan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen (Sugiono, 2007).

Table 2: Tingkat Reabilitas

Rentang nilai	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Agak lemah
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: data di olah oleh penulis 2023

Instrumen dikatakan realibel apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,05 atau lebih, dengan demikian, apabila a lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila a sama dengan atau lebih besar dari 0,05 berarti reliabel.

3. Analisis regresi linier sederhana (t)

Uji t untuk mengetahui apakah masing-masing variabel sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel berikutnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0.05 ($\alpha=5\%$).

Persamaan Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X motivasi dan variabel Y Kinerja Pegawaidengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Intersept

b = Koefisien Regresi (slop)

X = Variabel Bebas

4. Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel dalam menjelaskan variabel dari variabel terikatnya. Analisis koefisien yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R^2 = Besarnya koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

- Jika KD mendekati (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah
 - Jika KD mendekati (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.
- ### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Pada penelitian kuantitatif, pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian statistik sehingga relatif mendekati suatu kebenaran yang diharapkan. Dengan begitu seseorang akan lebih mudah menerima penjelasan pengujian, dan sampai sejauh mana hipotesis diterima atau ditolak.

Ada dua jenis uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji- F dan uji- t . Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan uji t . Pengujian terhadap variabel-variabel independen secara parsial (individu) yang ditujukan untuk melihat signifikan dan pengaruh variabel independen secara individu terhadap varian variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya sebagai konstan.

Langkah-langkah pengujian (uji- t) adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent.

H_a : terdapat pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Tingkat signifikansi 0,05 adalah ukuran yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan t_{hitung}

T_{hitung} di dapat dari *output* SPSS

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan menghitung derajat kebebasan (df) $n-k-1$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.

e. Kriteria Pengujian

H_a diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

f. Pengujian Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil uji validalitas

Uji validalitas adalah untuk mengukur sejauh mana kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan sebenarnya atau sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya. dalam rangka uji validitas

kuesioner kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan 0,05 dan $df = n-2$, maka alat ukur dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid. Pertanyaan yang valid tidak akan disertakan pada pengolahan data selanjutnya (Sugiyono, 2004).

Berikut hasil pengujian validitas dengan menggunakan komputer program SPSS 26.0 for windows dengan tingkat signifikan 5% dan $df = n-2$. Penelitian melakukan uji validitas dengan menggunakan sampel 34 responden, dengan tingkat signifikan 5% dan $df = 34 - 2$ diperoleh dari koefisien r_{tabel} 0,349. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai koefisien r_{hitung} .

a) Hasil Pengujian Validitas Untuk Disiplin Kerja (X)

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	soal	R hitung	R tabel (df = n-2)	Status
Disiplin kerja (X)	1	0,716	0,349	Valid
	2	0,630	0,349	Valid
	3	0,767	0,349	Valid
	4	0,619	0,349	Valid
	5	0,767	0,349	Valid
	6	0,505	0,349	Valid
	7	0,887	0,349	Valid
	8	0,395	0,349	Valid

Sumber: data di olah oleh penulis 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas variabel disiplin kerja (X) dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan disetiap variabel penelitian dapat dikatakan valid karena terdapat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Dari hasil tersebut dapat dilihat hasil yang paling mendekati dengan r_{tabel} adalah jawaban koesioner nomer 8 dimana pernyataan adalah “anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah di tentukan”

Sedangkan r_{hitung} yang paling tinggi yaitu 0,887 yaitu jawaban dari pernyataan kuesioner no 7 dengan pernyataan “anda menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh atasan”, sehingga kepala desa di harapkan memberikan reward yang pantas kepada pegawainya dengan apa yang telah mereka kerjakan untuk menambahkan semangat dalam bekerja.

b) Hasil Pengujian Validitas Untuk Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	soal	R hitung	R tabel (df = n-2)	status
Kinerja karyawan (Y)	9	0,486	0,349	valid
	10	0,456	0,349	valid
	11	0,562	0,349	valid
	12	0,527	0,349	valid
	13	0,618	0,349	valid
	14	0,740	0,349	valid
	15	0,740	0,349	valid
	16	0,717	0,349	valid

Sumber : data diolah oleh penulis 2023

Dari tabel kinerja karyawan diatas dapat kita lihat r_{hitung} yang paling tinggi adalah 0,740 jawaban dari soal nomor 14 dan 15 yang berbunyi “anda selalu datang dan pulang kerja tepat waktu” dan 15 yang berbunyi “anda bisa bekerja sama dengan baik secara sendiri dan tim”.

Sedangkan nilai terendah yang paling mendekati terletak pada bagian pernyataan nomor 10 dengan nilai 0,456 yang berbunyi “anda mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dikatakan memiliki taraf kepercayaan tinggi, jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach dengan taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel di bawah ini sebagai patokan untuk mengetahui

tingkat reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2013).

Cara uji reabilitas yaitu dengan membandingkan nilai *Crombach Alpha* yaitu:

1. Jika nilai *Crombach Alpha* > 0,60 maka data dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Crombach Alpha* < 0,60 maka data dinyatakan tidak reliabel

Dari hasil uji reabilitas menggunakan SPSS diperoleh nilai *Crombach Alpha* variabel disiplin kerja (X) sebesar 805 > dari 0,60 artinya variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, sedangkan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Crombach Alpha* sebesar 781 artinya variabel kinerja pegawai juga dinyatakan reliabel karena juga lebih > dari 0,60.

3. Uji regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Desa Pasar Batu. Cara pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana mengacu pada dua hal, yakni :

- a. jika nilai signifikansi < 0,005, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- b. jika nilai signifikansi > 0,005 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikansi) variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Dari output dibawah ini terlihat bahwa F hitung = 38,905 dengan tingkat signifikansi / probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai memprediksi variabel hasil kinerja pegawai.

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.654	1	132.654	38.905	.000 ^b
Residual	109.111	32	3.410		
Total	241.765	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : data diolah oleh penulis 2023

Output pada bagian (coefficients) pada tabel 4.11, pada kolom B pada Constant (a) adalah 6.443. sehingga persamaan/model regresnya dapat ditulis : $Y = a + bX$ atau $6.443 + 0,805X$

Adapun membaca persamaan regresi diatas:

1. nilai konstanta positif sebesar 6.443 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (disiplin kerja). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel hasil belajar akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,085 menyatakan bahwa jika disiplin kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,085 atau 80,5%.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Kriteria untuk analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

- a. Jika KD mendekati (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah
- b. Jika KD mendekati (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.535	1.847

a. Predictors: (Constant), X

Sumber :Data diolah oleh penulis 2023

Dapat dilihat pada tabel di atas, hasil analisis koefisien determinasi R di ketahui R square sebesar .549 atau 54%. Artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 54%. Sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji T (Persial)

korelasi persial adalah untuk menguji signifikansi atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara persial (t-test). Untuk mengetahui pengaruh itu signifikansi atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . nilai t_{tabel} dapat dilihat dengan tabel statistik. Hasil diperoleh untuk t_{hitung} adalah sebesar 6.237.

Tabel 4.11 Hasil Uji T (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.443	4.806		1.341	.189
X	.805	.129	.741	6.237	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh penulis 2023

Dari hasil SPSS yang sudah dilakukan bahwa hasil uji t menunjukkan variabel Disiplin kerja (X), t_{hitung} adalah sebesar $6.237 > t_{tabel}$ 1,694 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka hipotesis pertama (H_a) berpengaruh signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada kantor Desa Pasar Batu.

Nilai T- tabel dihitung dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= t(a/2; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2; 34 - 1 - 1) \\
 &= t(0,05; 32)
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah sample
k = jumlah variabel
a = 0,05

Pembahasan

Setelah melakukan pengelolaan dan interpretasi data, selanjutnya akan dibahas mengenai temuan hipotesis secara mendalam. Penjelasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa

variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Pasar Batu. Diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor desa Pasar Batu dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi R^2 di ketahui R squer sebesar 0.549 atau 54%. dapat dikatakan (Korelasi Sedang) karena $0,40 \leq 0,599$ = Korelasi sedang. Artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 54%. Dan Sisanya 56% dipengaruhi oleh indikator variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini.

Pada variabel Disiplin Kerja (Y) frekuensi jawaban tertinggi adalah 0,740 jawaban dari soal nomor 14 dan 15 yang berbunyi “anda selalu datang dan pulang kerja tepat waktu” dan 15 yang berbunyi “anda bisa bekerja sama dengan baik secara sendiri dan tim”. Artinya pegawai selalu datang pulang kerja tepat waktu dan para pegawai mampu bekerja sama dengan baik, baik secara mandiri maupun tim. Sedangkan frekuensi jawaban tertinggi pada variabel kinerja (X) adalah 0,887 yaitu jawaban dari pernyataan kuesioner nomor 7 dengan pernyataan “anda menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh atasan”, sehingga kepala desa diharapkan memberikan reward yang pantas kepada pegawainya dengan apa yang telah mereka kerjakan untuk menambahkan semangat dalam bekerja. Sedangkan Untuk frekuensi terendah dari variabel kinerja karyawan (Y), nilai terendah terletak pada bagian pernyataan nomor 10 dengan nilai 0,456 yang berbunyi “anda mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dari penjelasan tersebut para pegawai masih kurang mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. diharapkan kepala desa melakukan bimbingan ataupun arahan agar para pegawai mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena jika kurang mampu mengelola waktu dalam pekerjaan tentu itu akan menghambat pekerjaan lainnya.

Untuk frekuensi terendah dari variabel (X) terdapat di koesioner nomer 8 dimana pernyataan adalah “anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” artinya para pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini tentunya berhubungan dengan variabel (Y) yang berbunyi “anda mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. dimana jika para pegawai kurang mampu mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun Hasil dari Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Jenepono”. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 38.058 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2.70 atau $F_{hitung} 38.08 > F_{tabel} 2.70$ dengan probabilitas 0.000. karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t, disiplin preventif menunjukkan nilai thitung lebih besar dari t tabel, ($6.555 > 1.660$), atau sig ($0.00 < 0.05$), berarti disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Ariani, 2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pamong Praja Di Kabupaten Tabalong”. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan presentase yang baik, akan tetapi berarti pegawai puas dengan situasi yang ada.

Dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Muslimah, 2015) “Korelasi Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Murung Pudak” dari hasil penelitian ini dapat diketahui korelasi disiplin kerja pegawai signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi sikap disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah, Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kantor Desa Pasar Batu Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.

SARAN

1. Variabel disiplin kerja dengan indikator tanggung jawab mempunyai nilai terendah walaupun hasilnya signifikan karena sebagai karyawan tidak bisa memaksimalkan jam kerja dengan baik dan kadang-kadang menunda pekerjaan yang diberikan atasan sehingga pekerjaan tersebut menjadi tidak selesai dengan waktu yang ditentukan. Alangkah baiknya semua pegawai dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja dan tidak melempar tanggung jawab pekerjaan kepada pegawai lain agar pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu.
2. Variabel kinerja karyawan dengan indikator ketepatan menyelesaikan tugas mempunyai nilai terendah walaupun hasilnya signifikan walaupun pegawai tidak mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Seharusnya pegawai dapat mengelola waktu ataupun membagi waktu seefektif mungkin agar tugas yang diberikan selesai tepat waktu.
3. Untuk pimpinan kepala desa Pasar Batu diharapkan mempertahankan disiplin kerja para karyawan ataupun lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai, walaupun hasilnya dari segi disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah baik, hal ini agar para pegawai bekerja lebih maksimal.
4. Untuk pegawai desa Pasar Batu dari hasil penelitian sudah menerapkan disiplin kerja yang baik, dan alangkah lebih baiknya ditingkatkan lagi dari segi tanggung jawab dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kantor Satuan Pamong Praja di Tabalong.
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gouzali, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djamban.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajeemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Muslimah, R. N. (2015). Korelasi Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Murung Pudak . *STIA Tabalong*.
- Pasalong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Tahun Akademi (2022/2023). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.
- Safitri. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S. (2007). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sundari, 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaikecamatan Cerme Kabupaten Gresik.