



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato

Gretty Syatriani Saleh¹, Hasman Umuri²

¹ Universitas Pohuwato, Gorontalo, Indonesia

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar. Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin preventif terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin preventif (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248, dan nilai probabilitas sebesar 0,01 yang berarti disiplin preventif mempengaruhi kinerja aparatur pada Kantor Desa Padengo secara signifikan sebesar 24.8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin korektif (X2) terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin korektif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,128, dan nilai probabilitas sebesar 0,02 yang berarti disiplin korektif mempengaruhi kinerja aparatur pada Kantor Desa Padengo secara signifikan sebesar 12.8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin preventif (X1) dan disiplin korektif (X2) terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato secara simultan (bersama-sama) yang ditunjukkan oleh R Square yaitu sebesar 0.564 atau sebesar 56.4%. Sedangkan sisanya sebesar 0.436 atau sebesar 43.6% adalah merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi namun tidak diteliti.

Keywords:

Disiplin Kerja; Kinerja Aparatur.

✉ Corresponding author :

Email Address : grettysaleh@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang adil dan merata ingin diusahakan melalui pembangunan (Saleh, 2019). Dengan laju pertumbuhan pada tingkat lebih tinggi agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai sarannya antara lain: tenaga kerja atau pegawai profesional yang merupakan aset dari instansi atau lembaga (Maddatuang dkk, 2021). Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya (Solikahan & Muhammad, 2019). Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya (Saleh dkk, 2018). Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk output atau hasil kerja.

Kinerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan (Sune, 2019). Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Dalam setiap organisasi atau instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran (Umuri, 2019). Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

1. Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "Self Dicipline" pada setiap pegawai tanpa kecuali (Ismail dkk, 2022). Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.
2. Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut (Karim, 2020). Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun masih kurang optimal (Karim, 2019). Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur desa misalnya kurang tertibnya aparat dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan (Ahmad dkk, 2022). Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Daga, 2019).

Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau tingkah laku tertentu dalam perbuatan, agar dapat menghasilkan sesuatu dengan standar (Muslimin & Sulfianty, 2022). Keharusan untuk mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil atau tidaknya sesuatu itu. Langkah atau perbuatan yang ada di bidang administrasi biasanya disebut prosedur sedangkan di bidang teknik operasional disebut metode (Purnamasari, 2013). Dari ciri-ciri tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain (Saleh, 2022). Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam memcapai tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin (Solikahan & Mohammad, 2019).

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun untuk mengetahui apakah pegawai telah besikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa “Bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik” umumnya disiplin kerja terdapat apabila pegawai datang ke kantor tepat pada waktu, apabila mereka berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerja dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi (perusahaan), apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik. Kerja (Karim dkk, 2021) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Muslimin & Sulfianty, 2020). Pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Solikahan & Olii, 2022). Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METHODOLOGI

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun peneliti dalam hal ini menggunakan metode survey langsung ke perusahaan (Hasibuan, 2016). Metode survey ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan kuesioner yang telah disusun. Berdasarkan hipotesis dalam rancangan penelitian ini ditentukan variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada 3 (tiga) variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Disiplin, Preventif, Disiplin Korektif, dan Kinerja Pegawai.

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju /Selalu	5
Setuju /Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak Setuju /Jarang	2
Sangat Tidak Setuju /Tidak Pernah	1

Populasi adalah keseluruhan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian, populasi adalah keseluruhan objek yang diamati yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian populasi merupakan sumber penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Desa Padengo di tambah dengan tokoh-tokoh masyarakat (Sugiyono, 2004).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi berukuran lebih dari 100, maka karena pertimbangan tenaga waktu dan dana sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Purposive Sampling yaitu metode penarikan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap mampu dan mengetahui persis mengenai disiplin kerja aparatur di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo. Adapun sampel atau responden dalam penelitian ini dirincikan sebagai berikut:

1. Aparat Desa	5 Orang
2. BPD	5 Orang
3. LPM	5 Orang
4. Kepala-Kepala Dusun	3 orang
5. <u>Tokoh Masyarakat</u>	<u>20 Orang</u>
Total	38 Orang

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner. Data Sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut yakni Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data obyektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner atau instrumen penelitian dimaksudkan untuk menguji kelayakan secara psikometri suatu kuesioner. Kuesioner yang valid dan reliabel akan menjamin data yang diperoleh tidak mengalami bias yang berarti. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pernyataan dalam kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi product moment antara skor item dengan skor total (skor instrument). Jika suatu item memiliki korelasi item-total signifikan ($r_{yx} > r$ tabel), maka item pernyataan tersebut valid. Dalam uji validitas ini digunakan responden sebanyak 38 orang, sehingga pada tingkat signifikansi 5% dari tabel r diperoleh nilai r tabel = 0,320.

Uji reliabilitas terhadap kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel/handal apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,5, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
----------	----------------	------------

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1928](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1928)

Disiplin Preventif (X ¹)	0.681	Reliabel
Disiplin Korektif (X ²)	0.711	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)	0.596	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan di atas terlihat bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuesioner variabel-variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai korelasi item-total atau koefisien validitas lebih besar dari 0,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Demikian pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6, maka disimpulkan bahwa kuesioner variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian adalah kuesioner penelitian ini secara psikometrik layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

2. Analisis deskriptif hasil penelitian

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Desa Padengo Kecamatan Dengilo. Masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yaitu:

Bobot terendah x item x jumlah responden = 1 x 1 x 38 = 38

Bobot tertinggi x item x jumlah responden = 5 x 1 x 38 = 190

$$\text{Rentang skala : } \frac{190 - 38}{5} = 30.04 (30)$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut, maka dapat dibuatkan skala penilaian seperti pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Skala penilaian jawaban responden

Range	Kategori
160 - 190	Sangat tinggi
129 - 159	Tinggi
98 - 128	Sedang
67 - 97	Rendah
36 - 66	Sangat Rendah

Sumber: Data Olahan 2021.

3. Analisis regresi berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada obyek penelitian, selanjutnya data tersebut diolah dengan bantuan program SPSS versi 24 dan dihipunkan dalam tabel yang memuat variabel-variabel yaitu Disiplin Preventif (X¹) dan Disiplin Korektif (X²) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 20 di bawah ini:

Tabel 4. Rangkuman hasil analisis regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Beta	T-Hitung	Sig.	Ket
Konstata	18.718		7.711	.000	Signifikan

Disiplin Preventif (X1)	.248	.161	5.328	0.01	Signifikan
Disiplin Korektif (X2)	.128	.148	5.184	0.02	Signifikan
R	= 0.553	F_tabel	= 1.201		
R. Square	= 0.564	T_tabel	= 2.428		

Sumber: Data Olahan 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi seperti terlihat tabel 4. tersebut di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.718 + 0.248X_1 + 0.128X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 18.718 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif dianggap konstan, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo sebesar 18.718. Sedangkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas yang diteliti jika meningkat satu satuan, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo akan meningkat sebesar nilai koefisien variabel-variabel bebas tersebut. Koefisien regresi Disiplin Preventif (X¹) sebesar 0.248 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen Disiplin Preventif, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo (Y) akan meningkat sebesar 0.248 atau 24.8 persen. Koefisien regresi Disiplin Korektif (X²) sebesar 0.128 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen Disiplin Korektif, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo (Y) akan meningkat sebesar 0.128 atau 12.8 persen.

4. Analisis koefisien korelasi

Berdasarkan tabel 20 di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.553 yang berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bisa dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan angka R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0.564 yang menunjukkan bahwa 56.4% variabel Kinerja Aparatur Desa Padengo (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif, sedangkan sisanya sebesar 43.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t dipergunakan untuk menguji signifikansi variabel-variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan antara statistik t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} atau melihat angka probabilitas (sig.) dengan α 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau angka probabilitas (sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas motivasi dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau angka probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas motivasi dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Preventif (X¹) sebesar 5.328 ($5.328 > 2.428$) dengan tingkat signifikansi 0,01 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Preventif (X¹) terhadap Kinerja Aparatur (Y). Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Korektif (X²) sebesar 5.184 ($5.184 > 2.428$) dengan tingkat signifikansi 0,02 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Korektif (X²) terhadap Kinerja Aparatur (Y). Berdasarkan uji t tersebut di atas disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y) adalah variabel Disiplin Preventif (X¹), hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} 5.328 yang tertinggi dan angka signifikansi 0,01 yang terkecil diantara variabel bebas lainnya.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang telah diteliti yang mencakup Disiplin Preventif (X¹) dan Disiplin Korektif (X²)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1928](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1928)

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato, dan secara parsial kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. Koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.553 yang berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bisa dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan angka R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0.564 yang menunjukkan bahwa 56.4% variabel Kinerja Aparatur di Kantor Desa Padengo (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif, sedangkan sisanya sebesar 43.6% % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uraian masing-masing pengaruh variabel yang diteliti dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif (X^1) memiliki nilai Koefisien regresi Disiplin Preventif (X^1) sebesar 0.248 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen Disiplin Preventif, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo (Y) akan meningkat sebesar 0.248 atau 24.8 persen. Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan untuk melakukan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi (Karim, 2019). Dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan (Aneta, 2015). Berdasarkan temuan dilapangan masih didapatkan masih belum menunjukan perilaku yang seharusnya sebagai aparat, hal ini disebabkan oleh kurangnya pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini kepala desa itu sendiri.

Sedangkan berkaitan dengan Disiplin Korektif (X^2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ini hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo hal ini dapat dilihat dari nilai Koefisien regresi Disiplin Korektif (X^2) sebesar 0.128 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen Disiplin Korektif, maka Kinerja Aparatur Desa Padengo (Y) akan meningkat sebesar 0.128 atau 12.8 persen. Namun berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin korektif belum dapat diterapkan dengan benar terhadap aparatur di Kantor Desa Padengo. Hal ini di buktikan dengan masih terdapat aparatur yang kurang mematuhi disiplin yang telah diterapkan yang tercermin dari perilaku aparat yang masih banyak melakukan pelanggaran seperti datang dan pulang sebelum waktunya bahkan terkadang ada aparatur desa yang tidak dapat ditemui di kantor desa karena sering tidak masuk kantor. Selain itu penerapan sanksi disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang berulang nyatanya juga belum efektif, dikarekan sanksi yang diberikan oleh kepala desa hanya berupa hukuman ringan dalam bentuk teguran lisan meskipun pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang ulang.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan dilapangan, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan dalam pembahasan ini yaitu Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Al Hamid, 2020). Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar (Karim dkk, 2022). Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1928](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1928)

mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini yaitu teori yang di kemukakan oleh Handoko, (1987:209) tentang disiplin preventif dan disiplin korektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Preventif terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif (X^1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248, dan nilai probabilitas sebesar 0,01 yang berarti Disiplin Preventif mempengaruhi Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Padengo secara signifikan sebesar 24.8%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Korektif (X^2) terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Korektif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,128, dan nilai probabilitas sebesar 0,02 yang berarti Disiplin Korektif mempengaruhi Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Padengo secara signifikan sebesar 12.8%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Preventif (X^1) dan Disiplin Korektif (X^2) terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato secara simultan (bersama-sama) yang di tunjukan oleh R Square yaitu sebesar 0.564 atau sebesar 56.4%, sedangkan sisanya sebesar 0.436 atau sebesar 43.6% adalah merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi namun tidak diteliti.

Referensi :

- Ahmad, A., Herison, R., Mane, A., Syamsuddin, I., & Karim, A. (2022). Wisata Desa Sapana dalam Peningkatan Ekonomi di Desa Bonto Salama Kabupaten Sinjai. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 14-21.
- Al Hamid, S. (2020). Pengelolaan Program Corporate Social Responsibility dalam Perspektif Governance. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 54-68.
- Aneta, A. (2015). Rekonstruksi Model Penilaian Kinerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintah di Provinsi Gorontalo. *Hibah Bersaing (DP2M)*, 2(965).
- Daga, R. (2019, March). The Influence of Quality Product to Value of Customer and Customer Satisfaction Recycle Product in Makassar. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 67-70). Atlantis Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Karim, A. (2019). Peningkatan Ekonomi Desa Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Nas Media Pustaka, Makassar.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>

- Karim, A. (2020). Peningkatan Ekonomi Pedesaan dalam Menunjang Pergerakan Pertumbuhan Ekonomi Perkotaan di Masa Pandemic Global. Tersedia (Online): <https://bit.ly/3iKMlr0>. [Diunduh, 04 Juni 2021].
- Karim, A., Desi, N., Azis, M., & Daga, R. (2022). Kemandirian BUMDes Upaya Meningkatkan Pades di Desa Pallatikang Kabupaten Jeneponto. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 1-13.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustanaible Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Muslimin, K., & Sulfianty, S. (2020). Tax Sanctions and Tax Office Services Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Usaha di Kabupaten Pohuwato. *Al-Buhuts*, 16(2), 52-70.
- Muslimin, K., & Sulfianty, S. (2022). Pemeriksaan Manajemen Terhadap Fungsi Keuangan Pada PDAM Tirta Maleo Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 130-136.
- PURNAMASARI, N. W. (2013). A STUDY ON CODE MIXING BETWEEN ENGLISH, BALINESE AND OTHER LANGUAGES OF THE BALINESE YOUTH COMMUNITY (A research conducted at Raharja Village, Wonosari District, Boalemo Regency). *Skripsi*, 1(321409012).
- Saleh, G. S. (2019). Implementation of Rural Infrastructure Development in Pohuwato Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 101-110.
- Saleh, G. S. (2022). PENGARUH PEMBERDAYAAN APARATUR TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYAN PUBLIK PADA KANTOR DESA Omayuwa Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 14(1), 298-306.
- Saleh, G. S., Rifdan, R., & Jasruddin, J. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Bupati Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Solikahan, E. Z., & Mohammad, A. (2019). Development of entrepreneurial orientation. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(1), 31-37.
- Solikahan, E. Z., & Mohammad, A. (2019). Entrepreneurial Orientation, Market Orientation and Financial Orientation in Supporting the Performance of Karawo SMEs in Gorontalo City. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(4), 729-740.
- Solikahan, E. Z., & Olii, N. (2022). Nilai Perusahaan Dan Profitabilitas Sebagai Variabel Interpening: Studi Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 130-139.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sune, U. (2019). Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Infrastruktur Desa Sidorukun Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(3), 218-245.
- Umuri, H. (2019). Penerapan Prinsip Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Marisa. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(2), 105-118.