



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Nagari Rangkiang Luluhi Kecamatan Tigo Lurah Kabupaten Solok

Nurhayati^{1*}, Rasidah Nasrah², Padrizal³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nurhayatie383@gmail.com

Abstract. This study was carried out on the Apparatus of Rangkiang Luluhi Village in Tigo Subdistrict, Solok Regency. The aim of this research was to assess the extent to which Work Discipline impacts the Performance of the Village Apparatus within Rangkiang Luluhi Village, Tigo Subdistrict, Solok Regency. The population for this study consisted of 30 employees from the Rangkiang Luluhi Village Apparatus. The Total Sampling method was employed for the sampling technique. Data was collected through a questionnaire. According to multiple regression analysis, the Work Discipline variable (X_1) influences Performance (Y). The resulting multiple linear regression formula is $Y = -1.699 + 0.702 X_1 + e$. The coefficient of determination indicates that the independent variable (X_1) accounts for 95.8% of the variance in the dependent variable (Y), with the remaining 4.2% being affected by other factors not explored in this study. The t -test results for the Work Discipline variable (X_1) indicate a significant effect on Performance (Y) since t count exceeds t table. Additionally, the f -test shows that Work Discipline (X_1) significantly affects the dependent variable, Performance (Y), as the computed f -value is higher than the critical f -value ($311.039 > 3.35$), and the significance level is below 0.000, which is less than 0.05.

Keywords: Human Resources; Nagari Apparatus; Performance; Village Apparatus; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Desa Rangkiang Luluhi, Kecamatan Tigo, Kabupaten Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Aparatur Desa di Desa Rangkiang Luluhi, Kecamatan Tigo, Kabupaten Solok. Populasi penelitian ini terdiri dari 30 orang pegawai Aparatur Desa Rangkiang Luluhi. Metode Total Sampling digunakan untuk teknik pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Menurut analisis regresi berganda, variabel Disiplin Kerja (X_1) mempengaruhi Kinerja (Y). Rumus regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = -1,699 + 0,702 X_1 + e$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1) menyumbang 95,8% varians dalam variabel terikat (Y), sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Hasil uji- t untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai t hitung melebihi nilai t tabel. Selain itu, uji- f menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) secara signifikan memengaruhi variabel dependen, Kinerja (Y), karena nilai f hitung lebih tinggi daripada nilai f kritis ($311,039 > 3,35$), dan tingkat signifikansinya di bawah 0,000, yaitu kurang dari 0,05.

Kata kunci: Aparatur Desa; Disiplin Kerja, Kinerja; Perangkat Nagari; SDM.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam setiap bisnis dan memerlukan manajemen profesional karena perannya yang krusial bagi keberhasilan organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, produktif, dan profesional akan menghasilkan tenaga kerja yang tangguh dan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga. Tantangan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja terampil di setiap organisasi semakin signifikan di era globalisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Salah satu tantangan paling mendesak bagi manajemen saat ini adalah mencapai tujuan dan memastikan kelangsungan organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya, (Afriwahyuni, et, al., 2023).

Efektivitas suatu organisasi merupakan hasil dari kinerja kelompok dan kontribusi individu para anggotanya. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja individu yang kuat dapat

meningkatkan hasil kelompok, dan demikian pula, kinerja kelompok yang efektif dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, penting untuk berfokus pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam entitas (Nurhayati, dkk., 2023). Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Nasrah, dkk., 2024). Kinerja mencakup hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi, selaras dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan mematuhi standar etika, (Jopanda 2021).

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain mencapai suatu tujuan. Disiplin kerja yang kuat akan menginspirasi individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau bisnis sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Amalia dkk., 2023). Disiplin kerja yang efektif meningkatkan kinerja karyawan dengan menumbuhkan antusiasme dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka (Diana dkk., 2022). Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja yang positif dapat sangat bermanfaat bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dianggap efektif ketika karyawan mampu memberikan kontribusi yang substansial bagi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mencapai dan memajukan tujuan perusahaan, (Nasrah, et, al., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil, baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Amalia, dkk., 2023). Kinerja adalah tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, dengan tetap mematuhi standar etika dan prinsip moral, (Yeni, et, al., 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya berkaitan dengan sifat pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Hal ini berkaitan dengan penataan ruang kerja, ketersediaan cahaya alami, dan dampak kebisingan terhadap kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Disiplin kerja dianggap efektif atau tepat ketika individu dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Disiplin kerja merupakan karakteristik yang melekat

pada pekerja yang memengaruhi cara mereka mendekati dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, (Sriyanti, et, al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum tentang subjek yang diteliti melalui data numerik yang dikumpulkan dari sampel atau seluruh populasi. Penelitian ini berfokus pada Perangkat Desa Rangkiang Luluh di Kecamatan Tigo Lurah Kabupaten Solok, yang terletak di Bancah Laweh, Kecamatan Tigo Lurah, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27374. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh 30 anggota Perangkat Desa Rangkiang Luluh yang beroperasi di bawah Kecamatan Tigo Lurah di Kabupaten Solok. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan total sampling, yang berarti seluruh populasi dari 30 Perangkat Desa dari Kecamatan Tigo Lurah, Kabupaten Solok, dimasukkan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrument

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada tingkat akurasi atau presisi suatu alat dalam pengukuran data. Untuk melakukan uji validitas, seseorang dapat menggunakan momen produk individu dan korelasi total. Data dianggap valid jika skor keseluruhan melebihi nilai r (momen produk Pearson). Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa baik suatu alat ukur mengukur apa yang dirancang untuk dinilai. Tabel berikut menyajikan temuan uji validitas untuk data penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X2.1	0,518	0,3061	Valid
	X2.2	0,537	0,3061	Valid
	X2.3	0,634	0,3061	Valid
	X2.4	0,409	0,3061	Valid
	X2.5	0,446	0,3061	Valid
	X2.6	0,702	0,3061	Valid
	X2.7	0,683	0,3061	Valid
	X2.8	0,415	0,3061	Valid
	X2.9	0,538	0,3061	Valid
	X2.10	0,405	0,3061	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,483	0,3061	Valid
	Y.2	0,522	0,3061	Valid
	Y.3	0,685	0,3061	Valid
	Y.4	0,539	0,3061	Valid
	Y.5	0,543	0,3061	Valid
	Y.6	0,582	0,3061	Valid
	Y.7	0,676	0,3061	Valid
	Y.8	0,557	0,3061	Valid
	Y.9	0,545	0,3061	Valid
	Y.10	0,529	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SPSS 22.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kuesioner yang mencerminkan variabel tertentu. Dalam penilaian ini, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas. Uji reliabilitas yang dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas.

Variabel	Cronbath Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	0,716	10	Reliable
Kinerja (Y)	0,765	10	Reliable

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X) adalah 0,716, sedangkan variabel Kinerja (Y) menunjukkan Cronbach Alpha sebesar 0,765. Oleh karena itu, kedua variabel ini dianggap reliabel karena menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi membangun hubungan fungsional antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen, yang memungkinkan estimasi nilai rata-rata variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen tersebut. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS Versi 22, 2024. Temuannya ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,699	1,843		-,922	,365
Kompensasi	,702	,105	,643	6,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Persamaan regresi linier berganda dapat dibentuk berdasarkan temuan yang disajikan pada tabel di atas beserta hasil koefisien regresi:

1. Dalam analisis regresi ini, nilai konstanta adalah -1,699. Hal ini menunjukkan bahwa jika Variabel Independen dipertahankan konstan atau nol, maka Kinerja akan menjadi -1,699.
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,702 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) meningkat satu satuan, maka Pemahaman Kinerja (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,702 satuan, dengan syarat Variabel Independen (Y) konstan atau sama dengan nol..

Analisi Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R2) menilai sejauh mana pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel dependen dan independen, nilai R2 diperiksa. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	,958	,955	,84841

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 26, 2025

Tabel yang disajikan menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,958, atau 95,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) menyumbang 95,8% dampak terhadap Kinerja (Y), sementara sisanya sebesar 4,2%, atau 0,42%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini, termasuk Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis termasuk dalam kategori statistik inferensial dan bertujuan untuk membuat kesimpulan tentang suatu populasi menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel populasi tersebut. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang sedang dievaluasi akan diterima atau ditolak.

Table 5. Hasil Uji.

Variabel	Uji	Hitung	Tabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	t	6,706	2,05183	,000	Berpengaruh

Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki dampak yang jelas terhadap Kinerja (Y), sebagaimana dibuktikan oleh t hitung sebesar 6,706 yang melampaui nilai t tabel sebesar 2,05183, dan pengaruh X terhadap Y signifikan secara statistik pada 0,000, turun di bawah 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa H1 didukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja menandakan seberapa baik karyawan mengikuti peraturan, rasa tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas, dan konsistensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih tepat waktu, bekerja lebih efektif, dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam tugas mereka. Selain itu, Disiplin Kerja mendorong lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, kekurangan disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, penurunan produktivitas, dan peningkatan kesalahan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya disiplin melalui kebijakan yang terdefinisi dengan baik, memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan organisasi tercapai secara lebih efisien. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayat dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang mengkaji Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja Aparatur Desa di Desa Rangkiang Luluhi, Kecamatan Tigo, Kabupaten Solok, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Aparatur Desa di wilayah tersebut. Hal ini dikarenakan ketika Disiplin Kerja mematuhi peraturan secara efektif, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, saran-saran berikut dapat diberikan:

1. Pejabat di Desa Rangkiang Luluh hendaknya fokus meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat meningkatkan kinerja mereka di desa yang terletak di Kecamatan Tigo, Kabupaten Solok ini.
2. Pejabat di Desa Rangkiang Luluh dihimbau untuk menjunjung tinggi disiplin kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan kepegawaian guna meningkatkan kinerja.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel dari penelitian ini, sehingga memungkinkan penelitian dengan variabel dan lokasi yang berbeda dalam cakupan yang lebih luas, serta mengintegrasikan variabel-variabel tambahan yang belum diteliti, seperti motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec. Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Satya Negara*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Nasrah, R., Arfimasri, & Asyunelda, D. (2024). Determinasi kinerja pegawai berdasarkan motivasi dan kompetensi. *Jurnal ...*, 5(2), 457–462.
- Nirwana, I., Nurhayati, Desri, L., & Tika, I. (2024). Analisis kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan keterampilan karyawan. *Jurnal Blantika*, 9(2), 177–182. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Nirwana, I., Roza, S., & Maulid, H. (2024). Determinan kinerja karyawan: Faktor gaya kepemimpinan dan disiplin karyawan. *Jurnal ...*, 12(2), 58–67.
- Nur Hazizah, R., & Nasrah, A. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). *Jurnal Bisma*, 28(2), 1–12. <https://doi.org/10.59966/bisma.v1i03.528>
- Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24992–25001. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.727>
- Nurhayati, D., S. Rahma Kumala, & Mujahida, A. (2024). Faktor kepuasan kerja dan motivasi sebagai dampak dari kinerja pegawai (studi pada Aparatur Sipil Negara dan Non-

Aparatur Sipil Negara pada kantor instansi pemerintah Kabupaten Luwu). *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1073–1088.

- Nurhayati, Indrawati, N., & Yuci, M. (2023). Pengaruh kompetensi, tanggung jawab, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perdagangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 178–190. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.353>
- Nurhayati, M. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan teamwork sebagai variabel moderasi. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797>
- Nurhayati, N., Yeni, A., & Rukmana, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 112–120. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2226>
- Nurhayati, R., Rizki, H., & Indrawati, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25016–25023.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur*, 5(3). <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i3.11560>
- Sriyenti, E., Mursalini, W., & Fitri, A. K. (2022). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 1–10.
- Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kualitas pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1, 76–87. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i1.1090>