

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT KANTOR DESA BEKAWAN KECAMATAN MANDAH

Edo Hartono¹, Yaswar Aprilian², Zainal Arifin³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: edohartono@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 06 30, 2026

Revised 06 30, 2026

Accepted 07 09, 2026

Keywords:

Work Discipline
Work Commitment
Village Officials'
Performance

Info Artikel

Article history:

Diterima 06 30, 2026

Direvisi 06 30, 2026

Disetujui 07 09, 2026

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,
Komitmen Kerja
Kinerja Perangkat
Desa

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work commitment on the performance of officials at the Bekawan Village Office. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consists of all officials of the Bekawan Village Office, totaling 30 people, who are also used as the research sample through a total sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The results of the study show that work discipline and work commitment have a positive and significant effect on the performance of village officials, both partially and simultaneously. The coefficient of determination test shows a value of 85%, indicating that the performance of village officials is influenced by work discipline and work commitment by 85%, while the remaining 15% is influenced by other factors outside this study. Thus, improving work discipline and work commitment is expected to enhance the performance of village officials in governance implementation and public service delivery.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja perangkat Kantor Desa Bekawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Kantor Desa Bekawan yang berjumlah 30 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai sebesar 85%, yang berarti bahwa kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen kerja sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan komitmen kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Desa merupakan unit pemerintahan terkecil yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Perangkat desa sebagai ujung tombak pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan optimal. Kinerja aparatur desa menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan program pembangunan, kualitas pelayanan administrasi, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengatakan Pencapaian standar pelayanan minimal desa sangat ditentukan oleh kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan kepada masyarakat [1].

Kinerja aparatur desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama disiplin kerja dan komitmen kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kepatuhan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku [2]. Aparatur desa yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, menumpuknya pekerjaan administrasi, serta menurunnya kualitas pelayanan publik.

Selain disiplin kerja, komitmen kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Komitmen kerja merupakan keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap organisasi serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi [3]. Aparatur desa yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, berinisiatif, dan konsisten dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Desa Bekawan sebagai salah satu desa di Kecamatan Mandah, Kabupaten Indragiri Hilir, dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik didukung oleh Kantor Desa sebagai pusat administrasi, dengan jumlah perangkat desa yang akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Perangkat Desa Bekawan Tahun 2025

Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Masa Kerja (Tahun)			Tingkat Pendidikan		
	Pria	Wanita	< 5	5–10	> 10	SD/SMP	SMA	S1
30	25	5	5	20	5	14	10	6

Sumber : Kantor Desa Bekawan, 2025

Data ini menunjukkan mayoritas aparatur memiliki masa kerja 5–10 tahun dan pendidikan menengah. Hal ini sesuai teori yang menyebutkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas dan kinerja individu [3]. Namun, untuk menghadapi tingginya beban pelayanan, diperlukan disiplin kerja yang konsisten dan komitmen kerja yang kuat agar pelayanan tetap berkualitas. Oleh karena itu untuk melihat jenis pelayanan yang diberikan oleh desa bekawan kepada Masyarakat dapat dilihat pada tabel data berikut :

Tabel 2. Jenis Pelayanan dan Rata-rata Kunjungan Masyarakat Tahun 2025.

No	Jenis Pelayanan	Rata-rata Kunjungan/Bulan	Keterangan
1	Surat Domisili	45	Rutin
2	Surat Keterangan Usaha	30	Musiman
3	Pengantar KK	28	Administrasi
4	Pengantar KTP	35	Tinggi
5	SKTM	22	Bantuan sosial
6	Surat Kelahiran	18	Berkala
7	Surat Kematian	10	Insidental
8	Pengantar Nikah	12	Musiman
9	Bantuan Sosial	30	Pendataan
10	Pengaduan & Konsultasi	20	Musyawaharah

Sumber: Kantor Desa Bekawan, 2025.

Data ini menunjukkan Tingginya jumlah kunjungan masyarakat menunjukkan bahwa perangkat desa menghadapi beban kerja yang cukup berat. Teori menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi, motivasi, dan kesempatan untuk berkontribusi. Jika disiplin dan komitmen kerja aparatur tidak optimal, beban pelayanan yang tinggi akan memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan masyarakat [4].

Dalam konteks Aparatur Desa Bekawan Kecamatan Mandah, fenomena penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir menjadi indikasi adanya tekanan kerja yang tinggi dan potensi masalah dalam hal kemampuan adaptasi aparatur. Berdasarkan data awal yang peneliti kumpulkan, terdapat sejumlah indikator kinerja kantor desa yang mengalami fluktuasi, bahkan beberapa menunjukkan penurunan pada tahun 2025.

Tabel 3. Data Kinerja Kantor Desa Bekawan Tahun 2023–2025:

No	Indikator Kinerja Kantor Desa	2023	2024	2025	Keterangan
1	Ketepatan Penyusunan Laporan Bulanan	80%	85%	78%	Kadang terlambat pada bulan tertentu karena beban administrasi tinggi
2	Ketepatan Penyusunan Laporan Dana Desa	90%	88%	82%	Terhambat revisi data kegiatan
3	Tingkat Kehadiran Aparatur (%)	92%	89%	87%	Menurun karena beberapa staf kurang disiplin & kelelahan kerja
4	Penyelesaian Pelayanan Administrasi (KK/KTP/Surat)	95%	96%	93%	Proses cukup baik tetapi kadang menumpuk
5	Waktu Rata-rata Penyelesaian Layanan (hari)	1,8	1,6	2,1	Meningkat karena kurangnya SDM & sarana
6	Kepuasan Masyarakat (Survei Desa)	80%	83%	78%	Komplain terkait pelayanan lambat pada jam tertentu
7	Jumlah Pelayanan Masuk per Bulan (rata-rata)	210	235	250	Beban kerja meningkat setiap tahun
8	Partisipasi Aparatur dalam Kegiatan Desa	85%	80%	76%	Mulai menurun akibat tekanan kerja & kejenuhan
9	Ketepatan Rapat Koordinasi	95%	90%	85%	Ada penurunan kedisiplinan hadir rapat
10	Dokumentasi & Arsip Desa	Baik	Cukup	Cukup	Sering menumpuk, belum terdigitalisasi

Sumber: Kantor Desa Bekawan, 2025.

Data kinerja di atas menunjukkan adanya penurunan pada beberapa indikator penting, seperti ketepatan laporan, kehadiran aparatur, partisipasi kegiatan desa, dan kepuasan masyarakat. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi masalah pada disiplin kerja dan komitmen kerja perangkat desa. Ketidaksiplinan akan berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja organisasi. Selain disiplin dan komitmen kerja, kinerja aparatur juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi dan kepuasan kerja [2]. Kompensasi yang diterapkan secara adil dan proporsional mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan data kinerja, beban pelayanan, dan karakteristik SDM, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja perangkat Kantor Desa Bekawan [5]. Aparatur yang disiplin dan memiliki komitmen tinggi akan mampu mengelola waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah”

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintah Desa Bekawan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa melalui penguatan disiplin kerja dan komitmen kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan internal desa, seperti penegakan aturan kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, serta peningkatan motivasi dan loyalitas aparatur desa.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah?
- Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah?

- c. Apakah Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu

- a. Untuk Mengetahui Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah
- b. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah.
- c. Untuk Mengetahui Apakah Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya melalui penguatan disiplin dan komitmen kerja, akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi[6]. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam menaati peraturan, norma, serta ketentuan kerja yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya[2]. Dalam konteks pemerintahan desa, disiplin kerja perangkat desa sangat penting untuk menjamin kelancaran pelayanan publik, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, serta terciptanya tata kelola pemerintahan desa yang profesional. Perangkat desa yang disiplin akan bekerja sesuai jam kerja, mematuhi prosedur pelayanan, dan melaksanakan tugas secara konsisten. Indikator disiplin kerja meliputi: Kepatuhan terhadap jam kerja, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Penggunaan waktu kerja secara efektif, Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan Kepatuhan terhadap prosedur kerja[7].

2.2 Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan sikap psikologis yang menunjukkan keterikatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen kerja adalah keadaan di mana individu memihak organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi[8]. Dalam lingkungan kerja pemerintahan desa, komitmen kerja tercermin dari loyalitas perangkat desa, kesediaan bekerja di luar jam kerja formal, serta kesungguhan dalam mendukung program dan kegiatan desa. Komitmen kerja yang tinggi akan mendorong aparatur desa bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab. Indikator komitmen kerja terdiri dari: Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normative, Kesediaan berkorban untuk organisasi dan Loyalitas terhadap organisasi[8].

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan[9]. Dalam konteks perangkat desa, kinerja berkaitan dengan kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan administrasi, menyusun laporan, melaksanakan kegiatan desa, serta memenuhi kebutuhan masyarakat secara tepat waktu dan berkualitas. Indikator kinerja meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas kerja dan Tanggung jawab kerja[10].

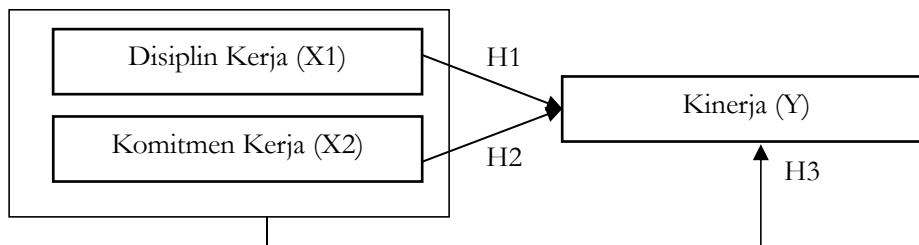
2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam *Jurnal Administrasi Publik* Universitas Brawijaya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa, baik secara parsial maupun simultan bersama motivasi kerja [11]. Selanjutnya, penelitian pada *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Negeri Yogyakarta menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pemerintah kecamatan, sementara disiplin kerja juga memberikan pengaruh signifikan secara simultan[12]. Dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Universitas Hasanuddin menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan

komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan[13]. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam *Jurnal Governance dan Pelayanan Publik* Universitas Diponegoro yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik[14]. Terakhir, penelitian dalam *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik* Universitas Riau membuktikan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, [15].

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut Penulis sajikan data Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu

- Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah.
- Diduga Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah.
- Diduga Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan hasil data yang bersifat statistik[16].

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Bekawan Kecamatan Mandah Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian dari Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [16]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Kantor Desa Bekawan yang berjumlah 30 orang. Sampel Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut[16]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi relatif kecil (≤ 100). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner sebagai instrumen utama, wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam, observasi terhadap objek penelitian, serta dokumentasi berupa arsip dan dokumen resmi yang relevan [17].

3.5 Konsep Operasional Variabel

Tabel 4. Konsep Operasional Variabel

Definisi Operasional (Sumber)	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2017)	a. Kehadiran b. Ketepatan waktu c. Ketaatan terhadap peraturan d. Kepatuhan terhadap atasan e. Tanggung jawab kerja	Likert 1–5
Komitmen kerja (X2) adalah sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai serta keterlibatan aktif dalam organisasi (Sutrisno, 2016)	a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif d. Loyalitas organisasi e. Keterlibatan kerja	Likert 1–5
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas kerja e. Kerja sama f. Pelayanan kepada masyarakat	Likert 1–5

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Tahap awal melalui uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas [17]. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di mana Y merupakan kinerja perangkat desa, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t , uji F dan koefisien determinasi (R^2) [18].

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Bekawan. Data yang digunakan merupakan hasil pengolahan kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden penelitian. Selanjutnya, data tersebut dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi uji kualitas data (uji instrumen) yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Uji Kualitas Data/Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel penelitian disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel ($n=30$)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	0,654	0,361	Valid
	X1.2	0,682	0,361	Valid
	X1.3	0,701	0,361	Valid
	X1.4	0,645	0,361	Valid
	X1.5	0,688	0,361	Valid
	X1.6	0,712	0,361	Valid
	X1.7	0,67	0,361	Valid
	X1.8	0,693	0,361	Valid
	X1.9	0,721	0,361	Valid
	X1.10	0,659	0,361	Valid
Komitmen Kerja (X_2)	X2.1	0,698	0,361	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=30)	Keterangan
	X2.2	0,734	0,361	Valid
	X2.3	0,712	0,361	Valid
	X2.4	0,689	0,361	Valid
	X2.5	0,746	0,361	Valid
	X2.6	0,701	0,361	Valid
	X2.7	0,728	0,361	Valid
	X2.8	0,715	0,361	Valid
	X2.9	0,692	0,361	Valid
	X2.10	0,754	0,361	Valid
	Y.1	0,721	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y.2	0,738	0,361	Valid
	Y.3	0,759	0,361	Valid
	Y.4	0,712	0,361	Valid
	Y.5	0,745	0,361	Valid
	Y.6	0,768	0,361	Valid
	Y.7	0,734	0,361	Valid
	Y.8	0,751	0,361	Valid
	Y.9	0,726	0,361	Valid
	Y.10	0,763	0,361	Valid
	Y.11	0,742	0,361	Valid
	Y.12	0,778	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan kinerja perangkat desa (Y) memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,361. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program SPSS. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,842	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,856	Reliabel
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0,879	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik..

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan statistik yang baik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari masing-masing pengujian tersebut disajikan secara ringkas pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel	Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	-	Asymp. Sig.	0,2	$> 0,05$	Data Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas	X1	Tolerance	0,612	$> 0,10$	Tidak Multikolinearitas
	X1	VIF	1,634	< 10	Tidak Multikolinearitas
	X2	Tolerance	0,612	$> 0,10$	Tidak Multikolinearitas
	X2	VIF	1,634	< 10	Tidak Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	X1	Sig.	0,431	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas

(Glejser)	X2	Sig.	0,518	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
-----------	----	------	-------	--------	---------------------------

Sumber: Diolah Peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik.

c. Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja dan komitmen kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa. Analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan serta arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS mengenai regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)
Konstanta	4,215
Disiplin Kerja (X1)	0,452
Komitmen Kerja (X2)	0,389

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,215 + 0,452X_1 + 0,389X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, peningkatan disiplin kerja dan komitmen kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perangkat desa.

d. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan komitmen kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa secara individu. Adapun hasil uji t (parsial) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
X1	4,215	2,052	0,000
X2	3,876	2,052	0,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 4,215 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Selanjutnya, variabel komitmen kerja (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,876 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji f

F Hitung	F Tabel	Sig.
76,452	3,35	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 76,452 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

R Square	Keterangan
0,85	85%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Nilai R Square sebesar 0,850 atau 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85% variasi kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen kerja, sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian dalam Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan dari Universitas Riau yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja perangkat desa. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perangkat desa mampu melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan masyarakat secara lebih efektif dan tepat waktu.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Universitas Negeri Yogyakarta yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai sektor pemerintahan. Komitmen kerja yang tercermin dari rasa bangga terhadap organisasi, loyalitas, dan keterlibatan dalam kegiatan desa mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Universitas Diponegoro yang menyimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik. Perangkat desa yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap bertanggung jawab dan kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini konsisten dengan penelitian dari Universitas Hasanuddin yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa akan lebih optimal apabila disiplin kerja dan komitmen kerja ditingkatkan secara bersamaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat dan memperluas temuan penelitian terdahulu dengan konteks yang berbeda, yaitu pada perangkat Kantor Desa Bekawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, khususnya dalam menghadapi peningkatan beban kerja dan tuntutan pelayanan publik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Kantor Desa Bekawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 85% variasi kinerja perangkat desa, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan komitmen kerja yang dimiliki perangkat desa, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada Pemerintah Desa Bekawan agar terus meningkatkan disiplin kerja dan komitmen kerja perangkat desa melalui penegakan aturan kerja, pemberian motivasi, serta peningkatan keterlibatan aparatur dalam kegiatan desa. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perangkat desa, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian semakin komprehensif.

REFERENSI

- [1] Z. Arifin, "Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 02 Tahun 2017 tentang standar pelayanan minimal desa di Desa Pelangko Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu," Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018.
- [2] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- [3] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education, 2017.
- [4] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 14th ed. Boston: Cengage Learning, 2015.
- [5] Y. Aprilian, "Penerapan Kompensasi untuk Kepuasan Kerja Karyawan pada Leasing Adira Finance Tembilahan," *J. Anal. Manaj.*, 2024.
- [6] A. Syafrinadina, B. Rahman, and C. Widyawati, *Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia*. Gita Lentera, 2025.
- [7] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [8] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- [9] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [10] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [11] A. Fauzi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa," *J. Adm. Publik*, 2018.
- [12] S. N. Putri, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, 2019.
- [13] M. R. Ramadhan, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *J. Ilmu Adm. Negara*, 2020.
- [14] D. L. Wulandari, "Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dalam Pelayanan Publik," *J. Gov. dan Pelayanan Publik*, 2021.
- [15] R. A. Pratama, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa," *J. Manaj. dan Kebijak. Publik*, 2022.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [17] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [18] Bindas, A. Widyawati, and S. et al., *Metode Penelitian Manajemen*. CV Mega Pres Nusantara, 2025.