

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
DESA PADA KANTOR DESA PADENGO KECAMATAN DENGIL
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

NOVALIA HARUN

NIM : S2118125

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA PADENGO KECAMATAN DENGILO KABUPATEN POHUWATO

Oleh

NOVALIA HARUN

NIM : S2118125

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar kesarjanaan
Gorontalo.....2022

PEMBIMBING I


Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.I.P.,M.SI
NIDN : 0901036601

PEMBIMBING II


Apriliani Parengring, S.I.P.,M.AP
NIDN : 9909913839

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.AP
NIDN :0924.0767.01

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA PADENGO KECAMATAN DENGILO KABUPATEN POHUWATO

Oleh

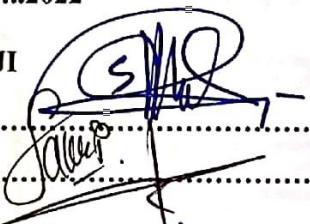
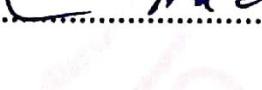
NOVALIA HARUN

NIM : S2118125

Skripsi ini Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji

• Tanggal.....2022

KOMISI PENGUJI

- | | |
|---|--|
| 1. Dr.Gretty Syatriani Saleh,S.IP.,M.Si |  |
| 2. Aprilani Parengring,S.IP.,M.AP |  |
| 3. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si |  |
| 4. Iskandar Ibrahim,S.IP.,M.Si |  |
| 5. Umar Sune, S.Sos.,M.Si |  |

MENGETAHUI,

**Dekan Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik
Universitas Ihsan Gorontalo**



DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**



Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo,2022

Yang membuat Pernyataan



NOVALIA HARUN
NIM : S.2118125

ABSTRACT

Novalia Harun : S.2118125. 2022. The Effect of Work Discipline on the Performance of Village Apparatus at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency.

The problem in this study is how the influence of work discipline on the performance of village officials at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency. The research method used is descriptive analysis with a quantitative approach, namely research that uses numbers and words or sentences and pictures. The approach used in this research is a quantitative approach.

The results showed. From the results of research and discussion on the Effect of Work Discipline on the Performance of Village Apparatus at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency, the author can conclude that there is a positive and significant influence on the Preventive Discipline variable on Apparatus Performance at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency, this shows that the Preventive Discipline variable (X1) has a regression coefficient value of 0.248, and a probability value of 0.01, which means that Preventive Discipline affects the Performance of Apparatus at the Padengo Village Office significantly by 24.8%. There is a positive and significant influence on the Corrective Discipline variable (X2) on the Performance of Apparatus at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency, this shows that the Corrective Discipline variable has a regression coefficient value of 0.128, and a probability value of 0.02 which means that Corrective Discipline affects Apparatus Performance at the Padengo Village Office significantly at 12.8%. There is a positive and significant effect of Preventive Discipline (X1) and Corrective Discipline (X2) variables on Apparatus Performance at the Padengo Village Office, Dengilo District, Pohuwato Regency simultaneously (together) which is shown by R Square that is equal to 0.564 or 56.4%, while the remaining 0.436 or equal to 43.6% are other variables that also influence but are not examined.

Keywords: Work Discipline, Apparatus Performance

ABSTRAK

Novalia Harun :S.2118125. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.

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-angkadan kata-kata atau kalimat dangambar.. Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato penulis dapat menyimpulkan bahwa 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%. 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%. 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.

Kata Kunci :Disiplin Kerja, Kinerja Aparatur

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

**“ORANG YANG HEBAT ADALAH ORANG YANG MEMILIKI KEMAMPUAN
MENYEMBUNYIKAN KESUSAHAN, SEHINGGA ORANG LAIN MENGIRA
BAHWA IA SELALU SENANG ”**

(Imam Syafi'i)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Allah SWT Pencipta semesta alam yang telah memberiku hidup berkah dan rizkiNya
- Alm.Papa(Anis Harun) dan Mama (Kartin Mohamad)yang telah meberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya,tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari mama dan papa.Ucapan terimakasih saja tidak pernah cukup untuk membalas kebaikan mama dan papa,karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta saya untuk kalian mama papaku tercinta
- Kaka dan adik tercinta Novita Harun S.Pd,Nindi Yanti Aharun yang senantiasa memberikan dukungan,semangat,senyum dan do'aNya untuk keberhasilan ini,terimakasih dan sayang ku untuk kalian
- Nona Kecilku Varisha Nahda Raffanda juga 2 Ponakan gantengku Moh.Fathir Laisa dan Moh.Fattan Laisa yang selalu menghiburku.Terimakasih sayang
- Bapak dan Ibu Dosen pembimbing penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengajarkan saya,memberikan bimbingan dan pelajaran agar saya menjadi lebih baik.Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen,jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
- Terima kasih juga untuk Keluargaku,Sahabat,teman Spesialku Rahmat Isa S.Sos, Mba Nurrahmi Reza Djamil S.TP,Yusmin Albakir,Fadri Radji S.Pd,Shinta Hasan SM,Yayu Laraga S.KM,Djumedi Sabir ST,Muslim UsmanS.Pd yang selalu membantu,mendoakan,mensupport dari awal hingga terselesaikanNya Skripsi ini.Kalian semua luar biasa ☺



**ALMAMATERKU UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPAT AKU MENIMBA ILMU**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantar kita semua dari alam kegelapan ke alam terang **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato**Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap aparatur desa pada kantor desa padengo kecamatan dengilo kabupaten pohuwato.

Adapun Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini, penulis menghadapi banyak hambatan karena kurangnya literature dan referensi dalam mendukung teori-teori, akan tetapi berkat petunjuk berbagai pihak akhirnya usulan penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, oleh karena itu Penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan usulan penelitian ini.

Melalui kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Dra Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

4. Ibu Darmawati Abdrazak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Ibu Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP.,M.Si dan Ibu Aprilani Parengring, S.IP.,M.SI selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Terisitimewa Kedua orang tua tercinta yang selama ini telah bersusah payah membesarkan saya, dan telah banyak membantu mendoakan kesuksesan saya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO & PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.ManfaatPenelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Konsep Disiplin	7
2.1.1. Pengertian Disiplin.....	7
2.1.2. Alat Mengukur Kedisiplinan.....	10
2.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	11
2.1.4. Tujuan Disiplin Kerja.....	13
2.1.5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	14
2.1.6. Pedoman pendisiplinan	16
2.1.7. Ukuran Disiplin Kerja	17
2.1.8. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan	18
2.2.Konsep Kinerja Pegawai.....	20
2.2.1. Pengertian Kinerja	20
2.2.2. Unsur Kinerja	21

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.Kerangka Pemikiran	24
BAB III OBJEK METODE PENELITIAN	
3.1.Objek dan Waktu Penelitian.....	27
3.2. Desain Penelitian	27
3.3.Definisi Operasional Variabel	27
3.4.Populasi dan Sampel.....	29
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6.Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7.Prosedur Penelitian	31
3.8.MetodeAnalisis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Padengo	37
4.1.2. Visi dan Misi Desa Padengo Kecamatan Dengilo	44
4.1.3. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintah Desa	44
4.2. Interpretasi Hasil Penelitian	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	48
4.2.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	50
4.2.3 Analisis Regresi Berganda	65
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	66
4.2.5 Uji Hipotesis.....	66
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran-Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel .1 :Hasil Uji Validitas	49
Tabel 2 :Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 3 :Skala Penilaian Jawaban Responden	51
Tabel 4 :Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Aparatur di Kantor Desa Padengo.....	51
Tabel 5 :Tanggapan Responden Mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo berorientasi pada pendidikan dan pelatihan.....	52
Tabel 6 :Tanggapan Responden Mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo menunjukan perilaku yang seharusnya.....	53
Tabel 7 :Kepala Desa Padengo selaku pemimpin selalu memberikan umpan balik positif	54
Tabel 8:Permasalahan-permasalahan kepada kepala desa sebagai pimpinan	54
Tabel 9 :Penerapan disiplin di Kantor Desa Padengo	55
Tabel 10 :Sanksi disiplin di Kantor Desa Padengo	56
Tabel 11 :Penerapan disiplin pada Kantor Desa Padengo merupakan upaya efektifitas	57
Tabel 12 :Sanksi disiplinAparatur sesuai dengan peraturan.....	58
Tabel 13 :Saksi disiplin Kantor Desa di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran.....	59
Tabel 14 : Mengedepankan kualitas atau hasil kerja.....	60
Tabel 15 : Menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan waktu	61

Tabel 16 :Prestasi kerja di buktikan dengan inovasi dan kreativitas...	62
Tabel 17 : Bekerja efektif dan efisien.....	63
Tabel 18 : Kemandirian yang tinggi.....	63
Tabel 19 : Komitmen kerja Seluruh aparatur.....	64
Tabel 20 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuisioner
2. Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
3. Lampiran 3 : Rekomendasi Penelitian
4. Lampiran 4 : Surat Rekom Bebas Plagiasi
5. Lampiran 5 : Similarity Hasil Turniting
6. Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

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 UUD1945.

Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dankesejahteraan yang adil dan merata, yang ingin diusahakan melalui pembangunan. Dengan laju pertumbuhan pada tingkat lebih tinggi agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai sasarannya antara lain: tenaga kerja atau pegawai profesional yang merupakan aset dari instansi atau lembaga. 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. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jemu dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. 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 merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan.Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka organisasi maupun perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan pegawai.

Kinerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebabitu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaanya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1975:67).Salah satudari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena

mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 1996:118).

Menurut (Handoko, 2006:208) bahwa 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. 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 Discipline” pada setiap pegawai tanpa kecuali. 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. Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya.

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. Hal ini dapat dilihat daricara 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 tertibnyaaparat dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para aparatur desa agar tujuankantor atau instansi dapat berjalan lancar. Dengan adanya uraian tersebut peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja berupa Disiplin Preventif (X1) dan Disiplin Korektif (X2) secara simultan terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Preventif (X1) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Korektif (X2) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berupa Disiplin Preventif (X1) dan Disiplin Korektif (X2) secara simultan terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Preventif (X1) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Korektif (X2) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep disiplin kerja, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja bagi terlaksananya efektivitas kerja dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja. Selain itu pula Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan disiplin kerja, pengawasan dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

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 (Susanto,1989:278).

Disiplin Kerja menurut (Wursanto, 1984:108) yaitu keadaan yang menyebabkan /memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.Sedangkan menurut (Nitisemito,1986:263) disiplin kerja adalah sikap,tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan, akan tetapi dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan sadar diyakini manfaatnya.

Disiplin adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantorbaik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian jelaslah bahwa tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik apabila pegawainya tidak memiliki disiplin kerja yang baik pula. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin kerja para pegawai negeri sipil agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang tertib aman dan tenang yang dapat membuat para pegawai lebih berkonsentrasi dalam pelaksanaan pekerjaanya dan akhirnya segala pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Disiplin pada dasarnya mempunyai dua objek yang meliputi disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku yang ada kalanya keduanya tergabung menjadi satu, dimana mereka dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan.

Disiplin terhadap waktu menekan akan pentingnya waktu dari detik sampai tahun. Arti disiplin terhadap waktu adalah jika sesuatu telah ditetapkan pada waktu tertentu maka sesuatu yang telah ditetapkan itu harus diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Ada 2 (dua) unsur pokok yang membentuk disiplin :

- 1) Sikap yang telah ada pada dirimanusia
- 2) Sistem budaya yang hidup dalam masyarakat

Disiplin lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang dalam sistem nilai budaya yang di masyarakat. Disiplin dapat dimulai dari atas, maksudnya disiplin dimulai dari para atasan. "teladan adalah guru yang paling baik". Disiplin juga dapat dimulai dari dalam, maksudnya disiplin dimulai dari kesadaran tiap manusia disiplin yang muncul dari kesadaran pribadi lebih baik dari pada karena ancaman/paksaan.

Menurut Moenir (1986:184) "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. Keharusan untuk mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil atau tidaknya sesuatu itu. Langkah atau perbuatan yang ada dibidang administrasi biasanya disebut prosedur sedangkan dibidang teknik operasional disebut metode."

Dan perlu diingat apapun objeknya ada 3 faktor yang berfungsi untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin ketiga faktor itu adalah kesabaran, keteladanan, dan ketaatan peraturan. Kesadaran jelas merupakan faktor utama sedangkan keteladanan dan ketaatan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Keteladanan dan ketaatan pengaturan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi oleh kesadaran sebaliknya jika sudah ada kesadaran maka keteladanan dan ketaatan peraturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang.

Menurut westra (1989:131) Bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk kepada peraturan

yang telah ada dengan senang hati.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan sikap tertib seseorang yang menunjukkan kepatuhan atau ketaatan kepada peraturan ketentuan yang telah ada dengan senang hati,dalamarti tanpa paksaan. Untuk membentuk dan membina disiplin itu perlu adanya peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan tersebut dimaksudkan sebagai pedoman atau acuan dalam bertindak, berperilaku atau bersikap yang diharapkan dapat menjadi suatu kebiasaan atau sesuatu yang wajar dengan senang hati.

2.1.2. Alat Mengukur Kedisiplinan

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila pegawai datang kekantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja,jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor / Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Disiplin Kerjapegawai kantor / Instansi dapat dikatakan baik (Leteiner & Levine,Terjemahan Soejono, 1980 : 67) apabila :

- a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat

dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989 : 1006). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.
2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.

2.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993 : 218) terdiri dari :

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas

dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut (Handoko, 1987:209) 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. 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 Discipline*” pada setiap pegawai tanpa kecuali. 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.

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya berupa scorsing.

2.1.4. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siswanto Sastro hadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan

harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko (2008:208) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Dimana manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif, dimana berbagai standart diketahui dan dipahami. Dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif manajer perlu mengikuti hal-hal berikut :

- a) Menyelaraskan karyawan dan pekerjaanya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif.
- b) Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c) Menjelaskan prilaku karyawan yang tepat.
- d) Memberikan umpan balik positif dan konstruktif kepada karyawan.
- e) Memungkinkan karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

2) DisiplinKorektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “schorsing”. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, berupa sifat mendidik, dan mengkoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berupa berbuat salah.Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu.Absensi meningkat,kelesuan, ketakutan pada penyelia. Sasaran pendisiplinan adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran
- b) Untuk menghalangi para pelanggar yang lain melakukan kegiatan yang serupa
- c) Untuk menjaga berbagai standart kelompok yang konsisten dan efektif

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Triguno (1997:50-51), menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan.Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki

disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. DisiplinKorektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. DisiplinProgesif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhan.

2.1.6. Pedoman pendisiplinan

Heidjracman (1983:228) mengemukakan bahwa dalam pendisiplinan perlu diperhatikan beberapa pedoman sebagai berikut:

- a) Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi tidak menegur bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan mempermalukan bawahan yang ditegur. Akibatnya dapat menimbulkan rasa dendam
- b) Pendisiplinan harus bersifat Membangun memberikan teguran hendaknya disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya tidak berbuat lagi dengan kesalahan yang sama.
- c) Pendisiplinan harus dilaksanakan oleh pimpinan

- d) Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
- e) Setelah pendisiplinan sikap pimpinan haruslah Wajar

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa pendisiplinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan bukan proses yang berlarut-larut akan tetapi sudah sewajarnya diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dan para bawahannya menganggapnya sebagai perbaikan atas tindakan kesalahannya. Dengan demikian seorang pemimpin haruslah memperhatikan bagaimana pedoman pendisiplinan terhadap bawahan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan
- 3) Adanya ketaatian

Dari ciri-ciri tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam mencapai tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin.

2.1.7. Ukuran Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun untuk mengetahui apakah pegawai telah besikap disiplinatau 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-perlengkapan 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.

Menurut Soejono, (1986 : 67). Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b) Berpakaian rapi
- c) Mampu memanfaatkan dan menggerakan perlengkapan secara baik
- d) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- f) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.1.8. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo (1990 : 241-242) adalah :

1. Pendisiplinan dilakukan secarapribadi.

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada

karyawan.Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2 Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3 Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan.Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

4 Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih.Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

5 Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar iatahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6 Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut.Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.2. Konsep Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kerja menurut Hasibuan (2001:160) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan Kinerja menurut Hasibuan (2002:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2004:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Perwirasentono (1999:2) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dantangung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut M.As'ad (2001:48) kinerja karyawan adalah merupakan hal yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode. Teori Robbins menyebutkan mengenai beberapa faktor yang saling berkaitan diantaranya kepemimpinan(*leadership*), motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dimana faktor-faktor tersebut akan berinteraksi menjadi satu fungsi kinerja pada pegawai(Robbins, 1996:95).

Dari pendapat para ahli di atas mengenai kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Unsur Kinerja

Menurut Vroom (dalam As'ad, 1991:48), kinerja mengandung tiga unsur yaitu antara lain :

- a. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan maupun tahun.
- b. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
- c. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawaiya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Tiffin Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991:50) Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua yaitu :

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
2. Variabel situasional meliputi : a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi). b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan, pengembangan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bernadin dalam Robbins (1998:260), kriteria penentu dalam bekerja diantaranya :

1. Kualitas kerja

Dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna,dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas.Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi

pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

3. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja, persepsi pegawai dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.

4. Kemandirian

Adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja pegawai untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur daripersepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

5. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Pengukuran komitmen kerja menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggungjawab, loyalitas terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Robert L.Mathis dan John Jackson (2001:82)faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu Kemampuan pegawai, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, serta hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.3. Kerangka Konseptual

Dengan diterapkan disiplin pada setiap pegawai maka akan tercipta suatu keadaan tertib dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajibankewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan. Selain itu perlu pula diimbangi dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar pegawai terdorong untuk berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Handoko, 2006:208) bahwa Dalam setiap organisasi atau Instansi yang di inginkan 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.

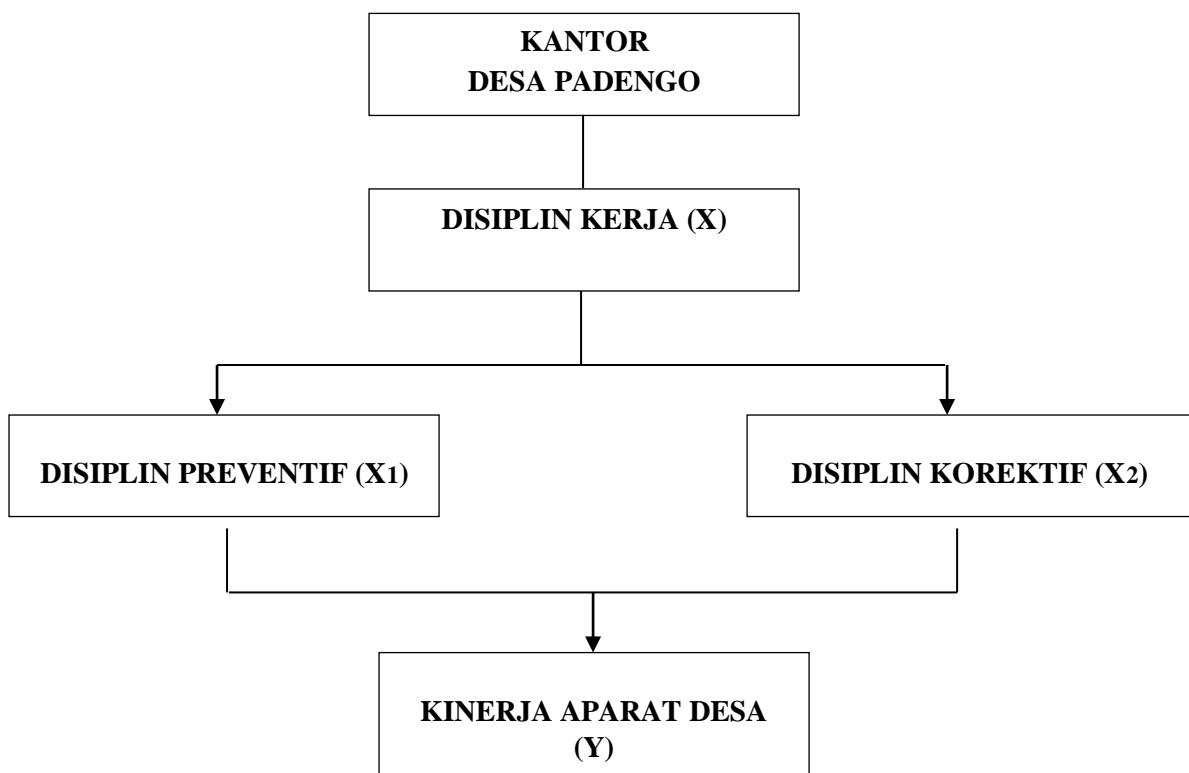
Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

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.

2. Disiplin Korektif. Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana dapat digambarkan model sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



Sumber :Handoko, 2006:208

2.4.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja berupa Disiplin Preventif (X1) dan Disiplin Korektif (X2) secara simultan terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Preventif (X1) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.
3. Terdapat pengaruh Disiplin Korektif (X2) secara parsial terhadap Kinerja Aparat Desa pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konseptual yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah mengenai Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur. Penelitian ini direncanakan dilakukan selama 2 (dua) bulan bertempat di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.

3.2. Desain Penelitian

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 keperusahaan. Metode survey ini melalui cara dating langsung kelapangan 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.

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah di uraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang Nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.
2. 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.
3. Disiplin Korektif. Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
4. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tangung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel3.1 :Matriks Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	Disiplin Prenventif (X1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelaraskan karyawan dan pekerjaanya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif b. Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan c. Menjelaskan prilaku karyawan yang tepat d. Memberikan umpan balik positif dan konstruktif kepada karyawan e. Memungkinkan karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen 	Ordinal

	Disiplin Korektif (X2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Untuk memperbaiki pelanggaran yang terjadi b. Untuk menghalangi parapelanggar yang lain melakukan kegiatan - kegiatan yang serupa c. Untuk menjaga berbagai standart kelompok yang konsisten dan efektif 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)		<ul style="list-style-type: none"> a. KualitasKerja b. Ketepatanwaktu c. PrestasiKerja d. Efektifitas e. Kemandirian f. Komitemenkerja 	

Sumber :Handoko, 2006:208

Dalam melakukan test dari masing-masing variabe l akan diukur dengan menggunakan skalalikert. Kuisioner 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 table berikut ini :

Tabel 3.2
BobotNilaiVariabel

Pilihan	Bobot
SangatSetuju /Selalu	5
Setuju /Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
TidakSetuju /Jarang	2
SangatTidakSetuju /TidakPernah	1

3.4.Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Suharyadi, (2003:9) adalah keseluruhan dari semua kemungkinan orang-orang ,benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian sedangkan menurut Freud (1981:90), 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 ditambah dengan tokoh-tokoh masyarakat.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2008:81) menyatakan bahwa 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 respon den dalam penelitian ini dirincikan sebagai berikut :

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

3.5.Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. 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.

3.6.Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

3.7. Prosedur Penelitian

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 objektif.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2001:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan

mampu mengukur apa yang diukur. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (1999:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)$$

$$\Gamma_{XY} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)((n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

dimana :

r	=	Koefisien Korelasi
X	=	Variabe bebas (Independent)
Y	=	Variabel terikat (Dependent)
n	=	Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t	=	Nilai t hitung
n	=	Jumlah responden
r	=	Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi kenilai t – student dan di bandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan

perhitunggan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.3, berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
$0,000 < 0,199$	Korelasi sangat rendah
$0,200 < 0,399$	Korelasi rendah
$0,400 < 0,699$	Korelasi sedang
$0,700 < 0,899$	Korelasi Tinggi
$0,900 < 1,000$	Korelasi sangat tinggi

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $>^r$ tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

3.7.3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays: 1976:39-42, dalam Riduan 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Untuk setiap pertanyaan Hitung frekuensi (f) setiap skor (1 sampai dengan 5) dari responden yang memberikan tanggapannya

2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah f (frekuensi) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$\text{SV (scale value)} = \frac{(density at lower limit) - density at upper limit}{(area under upper limit) - (density under lower limit)}$$

Keterangan :

<i>density at lower limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>density at upper limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>area under lower limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

3.8.Metode Analisis

Dalam menganalisa dan menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa, maka penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus regresi berganda. Dan selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan menggunakan uji t. Dimana variabel X1 adalah Disiplin Preventif, Variabel X2 adalah Disiplin Korektif, serta variabel Y adalah Kinerja Aparatur Desa. dengan rumus Regresi berganda, sebagai berikut :

1. Regresi berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

dimana :

Y = Kinerja Aparatur Desa

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Preventif

X_2 = Disiplin Korektif

ϵ = Faktor Pengganggu

2. Rumus Korelasi *Person Product Moment*

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

dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X = Variabe bebas (Independent)

Y = Variabel terikat (Dependent)

n = Banyaknya sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Desa Padengo

Desa padengo terbentuk pada tahun 1948 atas prakarsa dan perjuangan para tokoh-tokoh masyarakat dan tokoh pemuda desa saat itu luas desa sekitar 8481 m dengan jumlah penduduk sampai dengan tahun 2015 adalah 1124 jiwa atau 296 KK dengan jumlah dusun adalah 3 dusun sebagian besar penduduk memeluk agama islam dengan jumlah suku sekitar 2 suku yakni suku gorontalo dan suku sangir.

Pada tahun 2008 terjadi pemekaran wilayah kecamatan paguat dan kec.dengilo.Desa padengo masuk dalam wilayah kecamatan dengilo dimana sebelah utara berbatasan dengan hutan negara sebelah selatan berbatasan dengan Huta Moputi Sebelah Timur Berbatasan Dengan Desa Karangetang dan Sebelah Barat Berbatasan Dengan Desa Karya baru.

Desa padengo masuk dalam wilayah kecamatan dengilo dengan luas wilayah desa padengo 8481 Ha.Kepadatan penduduk sudah Mencapai 1.124 Jiwa Penduduk tetap,jumlah Pemilih terdaftar 765 Jiwa pada tahun 2015.Namun dari keluasan wilayah yang begitu potensial saat ini masih banyak sumber daya alam yang berpotensi belum di gali .letak geografis Desa Padengo 75°C berada di wilayah utara kabupaten pohuwato.Keseharian masyarakat desa padengo adalah bercocok tanam ,bertani,Buruh Tani,Berkebun Kelapa,beternak(Sapi ,kambing ,ayam ,itik) Perikanan ,bangunan buruh bangunan serta berdagang dan

lainnya. Mengingat keadaan Wilayah Desa Padengo Persawahan dan perkebunan 93% Dari luas Desa Padengo masyarakat umumnya sudah aktif mengolah lahan pertanian dan perkebunan dengan menanam Padi dan Jagung.

Desa ini memiliki batas-batas administrasi yang antara lain :

- Sebelah utara berbatasan dengan Hutan Negara
- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Huta Moputi
- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Karangetang
- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Karya Baru

Tabel potensi desa 2016 / 2022

No	Uraian	Tahun	Desa Padengo	Dusun Peyato	Dusun Piloheluma	Dusun Wobudu
1	Potensi Jagung (Ton)	2018	1323	441	441	441
		2019	6615	2205	2205	2205
		2020	6615	2205	2205	2205
2	Potensi Padi (Ton)	2018	1250	418	416	416
		2019	1400	468	466	466
		2020	1400	468	466	466
3	Potensi Kelapa (Ton)	2018	100	50	25	25
		2019	100	50	25	25
		2020	150	75	25	50

A. Potensi Pengembangan Wilayah

Potensi Pengembangan Wilayah desa Padengo terdapat pada bidang pertanian perkebunan,dan peternakan.Tapi kebanyakan masyarakat desa bekerja pada bidang pertanian dan perkebunan .Mengingat Keadaan Wilayah Desa Padengo Persawahan Dan Perkebunan 93 % dari luas desa padengo.

- Luas Desa Padengo : 8481 Ha
- Tanah Kas Desa : 0,516 Ha
- Komplek Balai desa : 0,3278 Ha

- Tanah Kuburan : 2,5 Ha
- Sawah Masyarakat : 401 Ha
- Perkebunan Kelapa : 25 Ha
- Pekarangan Penduduk : 10 Ha
- Tanah Wakaf : 2,5 Ha

B. Wilayah Rawan Bencana

Desa Padengo masuk dalam rawan bencana alam yaitu pada musim hujan terdapat dua dusun yang menjadi langganan banjir yakni dusun piloheluma dan dusun wobudu. Dan Pada Musim Kemarau Panjang Terjadi Kekeringan Masyarakat Sulit Mendapat Air Bersih.

Bersdasarkan deskripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang berpotensi rawan bencana alam, seperti banjir, tsunami, abrasi, longsor, kebakaran hutan, gempa tektonik dan vulkanik dan lain-lain. Penyajian data mengacu pada tabel berikut :

Tabel Bencana Alam 2014 - 2016

No	Uraian	Tahun	Desa Padengo	Dusun Peyato	Dusun Piloheluma	Dusun Wobudu
1	Wilayah Rawan Banjari (Hektar)	20014	3 Ha	-	2 Ha	1 Ha
		2015	3 Ha	-	2 Ha	1 Ha
		2016	3 Ha	-	2 Ha	1 Ha
2	Abrasi (Km)	2014	-	-	-	-
		2015	-	-	-	-
		2016	-	-	-	-

C. Demografi

Memberikan deskripsi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Analisis kependudukan dapat merujuk masyarakat secara

No	Uraian	Tahun	Desa	Dusun Peyato	Dusun Piloheluma	Dusun Wobudu
1	Jenis Kelamin 1. Laki-Laki Perempuan Jumlah	2014	1.114	354	99	120
				323	104	114
				675	203	234
1	Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan Jumlah	2015	1.124	351	103	125
				322	107	116
				673	210	241
1	Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan Jumlah	2016	1.162	353	106	134
				330	113	126
				683	219	260
2	Pendidikan TK SD SLTP SLTA S1	2014	348	2	4	4
				71	70	70
				9	7	7
				26	26	25
				8	8	8
3	Pendidikan TK SD SLTP SLTA .S1	2015	348	2	4	4
				71	70	70
				9	7	7
				26	26	25
				8	8	8
3	Pendidikan .TK .SD .SLTP .SLTA .S1	2016	348	4	4	4
				70	7	70
				7	25	7
				25	8	25
				8		8

	Kewarganegaraan WNI WNA	2014	1.114 -	675 -	203 -	234 -
4	Kewarganegaraan WNI WNA	2015	1.124 -	673 -	210 -	241 -
	Kewarganegaraan WNI WNA	2016	1.162 -	683 -	219 -	260 -
	Agama Islam Kristen Tionghoa Katholik	2014	1.114 - - - -	675 - - - -	203 - - - -	234 - - - -
5	Agama Islam Kristen Tionghoa Katholik	2015	1.124 3 - - -	670 3 - - -	210 - - - -	241 - - - -
	Agama Islam Kristen Tionghoa Katholik	2016	1.162 3 - - -	680 3 - - -	219 - - - -	260 - - - -
6	Pekerjaan Nelayan Petani Buruh Harian Lepas Tidak Bekerja Wiraswasta Karyawan Honorer PNS TNI/POLRI	2014	- 260 37 78 - 10 10 -	- 41 - - - 6 9 -	- 260 41 - - - 3 - -	- 260 41 - - - 1 1 -
	Pekerjaan Nelayan Petani Buruh Harian		- 260	- 41	- 260	- 260

7	Lepas Tidak Bekerja Wiraswasta Karyawan Honorer PNS TNI/POLRI	2015	37	-	41	41
			-	-	-	-
			78	-	-	-
			-	-	-	-
			-	-	-	-
		2016	10	6	3	1
			10	9	-	1
			-	-	-	-
			260	41	260	260
			37	-	41	41
			-	-	-	-
			78	-	-	-
			-	-	-	-
			-	-	-	-
			10	6	3	1
			11	9	1	1

Sumber : RPJMDES Desa Padengo 2016-2022

4.1.2. Visi dan Misi Desa Padengo Kecamatan Padengo

1. Visi Desa Padengo Kecamatan Dengilo

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Bisa dikatakan **visi** menjadi tujuan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Ia berisi pikiran-pikiran yang terdapat di dalam benak para pendiri. Adapun yang menjadi visi masa depan Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato adalah :

”MEWUJUDKAN DESA PADENGO YANG MAJU, CERDAS,SEHAT BERWAWASAN,DAN MANDIRI YANG DILANDASI IMAN DAN TAQWA”.

Dalam Periode 2016 - 2022,Visi Mewujudkan Desa Padengo yang maju,Cerdas, Sehat, berwawasan yang di landasi Iman dan Taqwa.

Makna yang Terkandung :

- Terwujudnya : Terkandung didalamnya peran pemerintah dalam mewujudkan desa padengo yang mandiri secara ekonomi.
- Desa Padengo : adalah satu kesatuan masyarakat hukum dengan segala potensi dalam sistem pemerintahan diwilayah Desa padengo.
- Maju : adalah suatu kondisi kehidupan yang kreatif, inovatif, produktif, dan partisipatif sehingga mampu memenuhi kebutuhan sendiri
- Cerdas : Dapat melakukan sesuatu perubahan dalam segala hal dan mampu berinovatif
- Sehat : meningkatkan optimalisasi pola hidup bersih dan sehat terhadap masyarakat. Berwawasan yang dilandasi iman dan taqwa: modal dasar dalam segala hal untuk mewujudkan program berlandaskan pada agama.

2. Misi Desa Padengo Kecamatan Dengilo

Untuk mendukung visi tersebut diatas, maka di buatlah misi sebagai berikut :

- 1 Masyarakat yang maju dilakukan dengan cara membentuk pemerintahan Desa yang Propesional, efesien, efektif, terbuka, dan memajukan perekonomian masyarakat desa melalui peguatan kelompok masyarakat, serta menciptakan disiplin kerja yang tinggi, sehingga melahirkan masyarakat yang siap bersaing di daerah yang maju saat ini.

- 2 Masyarakat yang cerdas,dilakukan dengan pendataan yang akurat terhadap masyarakat yang putus sekolah,dan pemerintah dengan program yang ada membantu masyarakat untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi.
- 3 Masyarakat relizius,menciptakan masyarakat sadar hukum,dan melaksanakan berbagai kegiatan keagamaan.

4.1.3. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintah Desa Padengo

A. Tugas dan Fungsi Pemerintahan Desa

Tugas dan fungsi pemerintahan Desa sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, sebagai berikut :

- a) Kepala Desa
 1. Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin Penyelenggaraan Pemerintahan Desa
 2. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.
 3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada poin 2 Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :
 - 1) Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, Penetapan Peraturan di Desa, Pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
 - 2) Melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana

perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.

- 3) Pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, social budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
- 4) Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat dibidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
- 5) Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dengan lembaga lainnya.

b) Sekretaris Desa

1. Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan sekretariat Desa.
2. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam Bidang Administrasi Pemerintahan.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada point 2 diatas, Sekretaris Desa mempunyai fungsi :
 - 1) Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat-menurut, arsip, dan ekspedisi.
 - 2) Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat Desa, penyediaan prasarana Perangkat Desa dan Kantor, Penyediaan rapat, pengadministrasian asset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
 - 3) Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran,

verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan Lembaga Pemerintahan Desa Lainnya.

- 4) Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja Desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

c) Kepala Urusan

1. Kepala Urusan berkedudukan sebagai unsur staf secretariat
2. Kepala Urusan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan Pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
3. Untuk melaksanakan tugas Kepala Urusan mempunyai fungsi :
 - 1) Kepala Urusan tata usaha dan umum memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat-menurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat Desa, penyediaan prasarana Perangkat Desa dan kantor, penyediaan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
 - 2) Kepala Urusan Keuangan memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan Lembaga Pemerintahan Desa Lainnya.

- 3) Kepala Urusan Perencanaan memiliki fungsi mengkoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program serta penyusunan laporan.
- d) Kepala Seksi
 1. Kepala Seksi berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis.
 2. Kepala Seksi bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional.
 3. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi mempunyai fungsi :
 - 1) Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi melaksanakan manajemen tata praja pemerintahan, menyusun rencana regulasi Desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendataan dan pengelolaan profil Desa.
 - 2) Kepala Seksi kesejahteraan mempunyai fungsi melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat dibidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
 - 3) Kepala Seksi pelayanan memiliki fungsi melaksanakan penyuluhan dan motovasi pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat,

meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai social budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.

e) Kepala Wilayah

1. Kepala Kewilayahan atau sebutan lainnya berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan yang bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugasnya diwilayahnya.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada point 1 diatas Kepala Kewilayah/Kepala Dusun memiliki fungsi :
 - 1) Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataandan pengelolaan wilayah.
 - 2) Mengawasi pelaksanaan pembangunan diwilayahnya.
 - 3) Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
 - 4) Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

4.2. Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1. 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*. Menurut Arikunto (2002:171) "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-1 :Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_Hitung	Ket
Disiplin Preventif (X1)	Item 1	0.552	Valid
	Item 2	0.390	Valid
	Item 3	0.748	Valid
	Item 4	0.390	Valid
	Item 5	0.654	Valid
Variabel	Indikator	R_Hitung	Ket
Disiplin Korektif (X2)	Item 1	0.808	Valid
	Item 2	0.673	Valid
	Item 3	0.537	Valid
	Item 4	0.651	Valid
	Item 5	0.566	Valid
Variabel	Indikator	R_Hitung	Ket
Kinerja Aparatur (Y)	Item 1	0.430	Valid
	Item 2	0.376	Valid
	Item 3	0.605	Valid
	Item 4	0.576	Valid
	Item 5	0.476	Valid
	Item 6	0.564	

Tabel-2 :Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Preventif (X1)	0.681	Reliabel
Disiplin Korektif (X2)	0.711	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)	0.596	Reliabel

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.

4.2.2. 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 mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa 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 :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 38 = 38$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 1 \times 38 = 190$$

$$190 - 38$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{\text{_____}}{5} = 30.04 (30)$$

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

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator adalah :

4.2.2.1. Analisis Deskriptif Disiplin Preventif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Disiplin Preventif(X1) mengenai semua item pertanyaan dapat diuraikan pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel-4. Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Aparatur di Kantor Desa Padengo

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	Item Pertanyaan Nomor 1		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	3	15	7.9
4	SETUJU	14	56	39.5

3	RAGU-RAGU	20	60	52.6
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	131	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Penempatan Aparatur di Kantor Desa Padengo sudah berdasarkan seleksi dan pengujian kompetensi. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 3 orang (7.9%) dengan skor 15 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 14 orang (39.5%) dengan skor 56 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 20 orang (52.6%) dengan skor 60 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan aparatur di kantor desa padengo masih banyak menimbulkan keraguan apakah berdasarkan seleksi dan pengujian kompetensi, hal ini dapat dibuktikan ada beberapa petugas yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 131, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-5. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo berorientasi pada pendidikan dan pelatihan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 2</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	8	40	21.1
4	SETUJU	21	84	55.3
3	RAGU-RAGU	9	27	23.7
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	151	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo berorientasi pada pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 8 orang (21.1%) dengan

skor 40 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 21 orang (55.3%) dengan skor 84 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 9 orang (23.7%) dengan skor 27 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur di Kantor Desa Padengo dalam melaksanakan pekerjaan sudah berorientasi pada pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti, hal ini dapat dibuktikan dimana hampir seluruh aparat desa padengo pernah mengikuti diklat dan bimtek berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah desa. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 151, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-6. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo menunjukkan perilaku yang seharusnya

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 3</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	12	48	31.6
3	RAGU-RAGU	26	78	68.4
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	126	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo menunjukkan perilaku yang seharusnya dan disiplin terhadap pelaksanaan kinerja. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 21 orang (31.6%) dengan skor 48 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 26 orang (68.4%) dengan skor 78 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur di Kantor Desa Padengo belum menunjukkan perilaku yang seharusnya atau disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan temuan peneliti bahwa masih terdapat aparatur yang sering terlambat

masuk kantor dan pulang belum waktunya, bahkan kadang-kadang terdapat beberapa aparat yang di masuk kantor pada hal hari kerja. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 126, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **SEDANG**.

Tabel-7. Tanggapan Responden Mengenai Kepala Desa Padengo selaku pemimpin selalu memberikan umpan balik positif

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 4</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	17	68	44.7
3	RAGU-RAGU	21	63	55.3
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	131	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Kepala Desa Padengo selaku pemimpin selalu memberikan umpan balik positif berupa pentunjuk dan pengarahan.Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 17 orang (44.7%) dengan skor 68 menjawab “Setuju”.Sedangkan sebanyak 21 orang (55.3%) dengan skor 63 responden menjawab “Ragu-Ragu”.Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Padengo selaku pemimpin selalu memberikan umpan balik positif berupa pentunjuk dan pengarahan apabila aparatur belum memahami tugas kerja.Hal ini dibuktikan dengan temuan peneliti bahwa kadang-kadang kepala desa memberikan petunjuk dan pengarahan kepada aparat desa.Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 1316, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-8. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur selalu menyampaikan permasalahan-permasalahan kepada kepala desa sebagai pimpinan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	Item Pertanyaan Nomor 5		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	7	35	18.4
4	SETUJU	12	48	31.6
3	RAGU-RAGU	19	57	50.0
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	140	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Aparatur di Kantor Desa Padengo selalu menyampaikan permasalahan-permasalahan kepada kepala desa sebagai pimpinan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 7 orang (18.4%) dengan skor 35 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 12 orang (31.6%) dengan skor 48 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 19 orang (50.0%) dengan skor 57 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi permasalahan-permasalahan Aparatur di Kantor Desa Padengo sering menyampaikannya kepada kepala desa, namun apabila permasalahan tersebut masih dapat di selesaikan pada tingkat aparat maka terkadang tidak disampaikan kepada kepala desa. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 140, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **TINGGI**.

4.2.2.2. Analisis Deskriptif Disiplin Korektif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Disiplin Korektif(X1) mengenai semua item pertanyaan dapat diuraikan pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel-9. Tanggapan Responden Mengenai Penerapan disiplin di Kantor Desa Padengo

BOBOT	TANGGAPAN	Item Pertanyaan Nomor 1
--------------	------------------	--------------------------------

	RESPONDEN	FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	4	20	10.5
4	SETUJU	19	76	50.0
3	RAGU-RAGU	15	45	39.5
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	141	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Penerapan disiplin di Kantor Desa Padengo di tujuhan untuk memperbaiki pelanggaran yang terjadi. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang (10.5%) dengan skor 20 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 19 orang (50.0%) dengan skor 76 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 15 orang (39.5%) dengan skor 45 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penerapan disiplin di kantor desa dengilo di tujuhan untuk memperbaiki pelanggaran yang terjadi, namun pada kenyataannya, masih terdapat beberapa aparat desa yang belum benar-benar disiplin, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan temuan peneliti masih ada beberapa petugas atau aparat yang sering terlambat, pulang cepat, jarang masuk kantor dan sering tidak menggunakan pakaian dinas dan atribut yang telah ditentukan. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 141, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-10. Tanggapan Responden Mengenai Penerapan sanksi disiplin di Kantor Desa Padengo untuk memberikan efek jera

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 2</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	4	20	10.5
4	SETUJU	14	56	36.8
3	RAGU-RAGU	20	60	52.6
2	TIDAK SETUJU	0	0	0

1	SANGATTIDAK SETUJU	0	0	0
	JUMLAH	38	136	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 2 pada tabel diatas mengenai Penerapan sanksi disiplin di Kantor Desa Padengo untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang serupa. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang (10.5%) dengan skor 20 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 14 orang (36.8%) dengan skor 56 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 20 orang (52.6%) dengan skor 60 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penerapan sanksi disiplin di kantor desa dengilo di tujuhan untuk memberikan efek jera kepada aparatur yang melakukan pelanggaran, namun pada kenyataannya sanksi tersebut jarang diberlakukan kepada aparat yang nyata melakukan pelanggaran, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan temuan peneliti dimana apabila terdapat beberapa aparat desa yang melalukan pelanggaran atau disiplin tapi sanksi yang didapat hanyalah sebatas teguran lisan yang dilakukan oleh kepala desa, sehingga hal tersebut tidak dapat memberikan kepada aparat yang melakukan pelanggaran. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 141, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-11. Tanggapan Responden Mengenai Penerapan disiplin pada Kantor Desa Padengo merupakan upaya efektifitas pencapaian tujuan organisasi

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 3</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	4	20	10.5
4	SETUJU	25	100	65.8
3	RAGU-RAGU	9	27	23.7
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0

JUMLAH	38	147	100
---------------	-----------	------------	------------

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 3 pada tabel diatas mengenai Penerapan disiplin pada Kantor Desa Padengo merupakan upaya efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang (10.5%) dengan skor 20 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 25 orang (65.8%) dengan skor 100 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 9 orang (23.7%) dengan skor 27 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tujuan penerapan disiplin aparat di kantor desa pandengo juga merupakan upaya efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Namun upaya tersebut tidak berbanding lurus dengan kenyataan dilapangan dimana ditemukan aparat desa padengo masih belum memahami efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dimana aparat desa padengo masih terkesan acuh tak acuh dengan penerapan disiplin tersebut, karena menurut hemat penulis, sikap acuh tak acuh terhadap perenapan disiplin tersebut lebih disebabkan pada tidak diterapkannya sanksi atau pusnihmant yang dapat menciptakan efek jera. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 147, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-12. Tanggapan Responden Mengenai Penerapan sanksi disiplin Aparatur sesuai dengan peraturan yang berlaku

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	Item Pertanyaan Nomor 4		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	7	35	18.4
4	SETUJU	20	80	52.6
3	RAGU-RAGU	11	33	28.9
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	148	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 4 pada tabel diatas mengenai Penerapan sanksi disiplin Aparatur sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 7 orang (18.4%) dengan skor 35 memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 20 orang (52.6%) dengan skor 80 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 11 orang (28.9%) dengan skor 33 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Penerapan sanksi disiplin Aparatur di kantor desa padengo kecamatan dengilo sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini dapat dibuktikan dimana penerapan disiplin aparatur desa padengo bersandar pada Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur tentang penerapan disiplin serta sanksi pelanggaran disiplin. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 148, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-13. Tanggapan Responden Mengenai Saksi disiplin di Kantor Desa Padengo di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 5</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	3	15	7.9
4	SETUJU	26	104	68.4
3	RAGU-RAGU	9	27	23.7
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	146	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021.

Item 5 pada tabel diatas mengenai Saksi disiplin di Kantor Desa Padengo di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 3 orang (7.9%) dengan skor 15

memberikan jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 26 orang (64.8%) dengan skor 104 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 9 orang (23.7%) dengan skor 27 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan aturan kepala desa berkaitan dengan sanksi disiplin disesuaikan dengan tingkat pelanggaran misalnya ada pelanggaran yang hanya di berikan sanksi ringan, ada yang diberikan sanksi sedang dan adapun yang diberikan sanksi berat. Namun penerapan sanksi disiplin belum benar-benar sesuai dengan tingkat pelanggaran, salah satu bukti dari temuan peneliti adalah terdapat aparatur yang sudah melakukan pelanggaran berulang-ulang namun hanya di berikan hukuman ringan dalam bentuk teguran lisan, pada seharusnya sudah dapat diberikan hukuman berat berdasarkan pada pelanggaran yang sering dilakukan. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 146, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

4.2.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Aparatur (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kinerja aparatur(Y) mengenai semua item pertanyaan dapat diuraikan pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel-14. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur mengedepankan kualitas atau hasil kerja yang di buktikan dengan kemampuan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 1</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	15	60	39.5
3	RAGU-RAGU	23	69	60.5
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	129	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 1 pada tabel diatas mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo mengedepankan kualitas atau hasil kerja yang di buktikan dengan kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 15 orang (39.5%) dengan skor 69 menjawab “Setuju”. Sedangkan sebanyak 23 orang (60.5%) dengan skor 69 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan sebagian besar responden meragukan kualitas kerja dan kemampuan aparat desa dengilo dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dibuktikan sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu dengan alasan masih terdapat ketidak puasan masyarakat dalam meminta pelayanan di kantor desa, serta masih terdapatnya beberapa pegawai yang jarang masuk kantor sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan hasil kerja. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 129, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-15. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan ketepatan waktu yang telah ditentukan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	Item Pertanyaan Nomor 2		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	14	56	36.8
3	RAGU-RAGU	11	33	28.9
2	TIDAK SETUJU	13	26	34.3
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	115	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 2 pada tabel diatas mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan ketepatan waktu yang telah ditentukan. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 14 orang (36.8%) dengan skor 56 menjawab “Setuju”, sebanyak 11 orang (28.9%)

dengan skor 33 menjawab “ragu-ragu” Sedangkan sebanyak 13 orang (34.3%) dengan skor 26 responden menjawab “Tidak Setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa padengo masih belum dapat memenuhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan seperti melakukan pelayanan, dari hasil pantauan peneliti aparatur masih terkesan lambat dan tidak tanggap terhadap pelayanan kepada masyarakat sehingga masih dikeluhkan oleh masyarakat.Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 115, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **SEDANG**.

Tabel-16. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki prestasi kerja yang di buktikan dengan inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 3</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	13	52	34.2
3	RAGU-RAGU	25	75	65.8
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	127	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 3 pada tabel diatas mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki prestasi kerja yang di buktikan dengan inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan.Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 13 orang (34.2%) dengan skor 52 menjawab “Setuju”.Sedangkan sebanyak 25 orang (65.8%) dengan skor 75 responden menjawab “Ragu-Ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sejauh ini aparatur desa padengo belum memiliki prestasi yang besar dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini dibuktikan belum terlihat inovasi dan kreatifitas yang dilakukan aparat

dalam pelaksanaan pekerjaan, karena sebagian dari aparat terbiasa menunggu petunjuk atau hanya melakukan rutinitas pekerjaan sehari-hari tanpa melalukan sesuatu yang berbeda. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 127, dalam skala penilaian responden masih termasuk kategori **SEDANG**.

Tabel-17. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo selalu bekerja efektif dan efisien yang dibuktikan dengan ketelitian terhadap hasil kerja

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 4</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	12	48	31.6
3	RAGU-RAGU	24	72	63.2
2	TIDAK SETUJU	2	4	5.3
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	124	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 4 pada tabel diatas mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo selalu bekerja efektif dan efisien yang dibuktikan dengan ketelitian terhadap hasil kerja. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 12 orang (31.6%) dengan skor 48 menjawab “Setuju”, sebanyak 24 orang (63.2%) dengan skor 72 menjawab “ragu-ragu” Sedangkan sebanyak 2 orang (5.3%) dengan skor 4 responden menjawab “Tidak Setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa padengo masih belum dapat dikatakan bekerja dengan efektif, masih terdapat kesalahan dan ketidak telitian dalam pelaksanaan pekerjaan terutama dalam hal pelayanan masyarakat, hal banyak mendapat keluhan dari masyarakat berkaitan dengan ketidak telitian tersebut.Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 124, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **SEDANG**.

Tabel-18. Tanggapan Responden Mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki kemandirian yang tinggi yang dibuktikan dengan selalu bertanggungjawab

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 5</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	24	96	63.2
3	RAGU-RAGU	14	42	36.8
2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	138	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 5 pada tabel diatas mengenai Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki kemandirian yang tinggi yang dibuktikan dengan selalu bertanggungjawab terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan tanpa mengharapkan bantuan orang lain. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 24 orang (63.2%) dengan skor 96 menjawab “Setuju”, sedangkan sebanyak 14 orang (36.8%) dengan skor 42 menjawab “ragu-ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa padengo dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikatakan telah memiliki kemandirian karena pekerjaan yang dilakukan telah menjadi tugas sehari-hari. Bentuk kemandirian tersebut dibuktikan dengan adanya tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebankan. Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 138, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **TINGGI**.

Tabel-19. Tanggapan Responden Mengenai Seluruh aparatur kantor desa padengo memiliki komitmen kerja Seluruh aparatur kantor desa padengo memiliki komitmen kerja yang tercermin dari kesanggupan dan kemampuan

BOBOT	TANGGAPAN RESPONDEN	<i>Item Pertanyaan Nomor 6</i>		
		FREKUENSI	SKOR	PERSENTASE
5	SANGAT SETUJU	0	0	0
4	SETUJU	21	84	55.3
3	RAGU-RAGU	17	51	44.7

2	TIDAK SETUJU	0	0	0
1	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0	0
JUMLAH		38	135	100

Sumber Data : Olah Data Kuesioner 2021

Item 6 pada tabel diatas mengenai Seluruh aparatur kantor desa padengo memiliki komitmen kerja yang tercermin dari kesanggupan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab serta efektif dan efisien. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 21 orang (55.3%) dengan skor 84 menjawab “Setuju”, sedangkan sebanyak 17 orang (44.7%) dengan skor 51 menjawab “ragu-ragu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa padengo dari tanggapan diatas memiliki komitmen kerja yang tinggi, meskipun kecanggupan dan kemampuan mereka masih rata-rata karena belum semuanya memiliki kualifikasi pendidikan sarjana, namun mereka tetap memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.Jawaban atas pernyataan ini mendapatkan skor total sebesar 135, dalam skala penilaian responden termasuk kategori **TINGGI**.

4.2.3. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada obyek penelitian, selanjutnya data tersebut diolah dengan bantuan program SPSS versi 24 dan dihimpun 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-20Rangkuman 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		

Olah Data SPSS 2021(*Lampiran*)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi seperti terlihat tabel-20.tersebut di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18.718 + 0.248X1 + 0.128X2$$

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.

4.2.4. 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.

4.2.5. Uji Hipotesis

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 $\alpha = 0,05$, 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ 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 (X_1) 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 (X_1) terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Nilai t hitung variabel Disiplin Korektif (X_2) 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.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

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) 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 adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif (X1) memiliki nilai 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.

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. 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. Berdasarkan temuan dilapangan masih didapatkan masih belum menunjukkan 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 (X2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ini hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Aparat di Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo hal ini dapat dilihat dari nilai 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. Meskipun disiplin korektif dianggap hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja aparatur, namun tetap dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat di kantor desa padengo yakni Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. 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. 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. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan 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 dikemukakan oleh Handoko, (1987:209) tentang disiplin preventif dan disiplin korektif.

BAB V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

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 (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%.
2. 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%.
3. 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 di tunjukan oleh *R Square* yaitu sebesar 0.564 atau sebesar 56.4%,

sedangan sisanya sebesar 0.436 atau sebesar 43.6% adalah merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi namun tidak diteliti..

5.2. Saran-Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan penulis sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat dari penelitian ini,

1. Kepala desa padengo hendaknya lebih menekankan pada efektifitas disiplin korektif, yaitu tindakan disiplin korektif untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut atau berulang dengan cara memberlakukan sanksi atau punishment sesuai dengan pelanggaran kepada aparatur yang tidak mematuhi aturan disiplin
2. Kepala desa padengo senantiasa menciptakan iklim pekerjaan yang kondusif dan nyaman serta memberikan kepercayaan penuh kepada para aparatur dalam melakukan inovasi dan kreatifitas agar mereka dapat memperbaiki kualitas kerja dan prestasi kerja.
3. Hendaknya dalam prekrutan aparatur desa di kantor desa padengo wajib mempertimbangkan kemampuan, kualifikasi pendidikan dan pengalaman sehingga aparat desa dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri..* Yogyakarta : Liberty
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas Pegawai.* Jakarta : Grasindo, PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Husnan, R. Suad. 1984. ***Manajemen Personalia.*** Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM Heidjrahman, Husnan,R. Suad &. 1993. ***Manajemen Personalia.*** Yogyakarta ; BPFE.
- Koontz, Harold danO'Donnell, Cyrril. 1985. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Lubis, H Ibrahim. 1985. Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalian Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathis, Robert. L. dan John. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- McLeod, Jr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Raja Gramedia
- Moekijat. 1979. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Muhammad Ali. 1987. Penelitian Pendidikan dan Strategis.Bandung :Aksara.
- Ranupandoyo, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Richard M Steers. 1985. *EfektivitasOrganisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Djambatan.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*.Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA KANTOR DESA PADENGO KECAMATAN DENILO KABUPATEN POHUWATO

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan tugas akhir yakni SKRIPSI sebagai syarat utama dalam mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Politik pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.Oleh karan itu di perlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejurnya.Masukan dan informasi yang jujur, benar dan akurat sangat di harapkan agar informasi ilmiah yang disajikan benar-benar dapat di pertanggungjawabkan.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda *Cheklist*pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
- Di mohon semua pertanyaan atau pernyataan dapat diisi secara objektif dan tidak ada yang terlewati
- Jawaban kuesioner yang anda isi di jamin kerahasiaannya

Keterangan

- Sangat Tidak Setuju di beri skor : 1
- Tidak Setuju di beri skor : 2
- Ragu-Ragu di beri skor : 3
- Setuju di beri skor : 4
- Sangat Setuju di beri skor : 5

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Pekerjaan :
Usia :
Pendidikan Terakhir :

I. VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
DISIPLIN PREVENTIF (X1)						
1	Penempatan Aparatur di Kantor Desa Padengo sudah berdasarkan seleksi dan pengujian kompetensi					
2	Aparatur di Kantor Desa Padengo berorientasi pada pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti					
3	Aparatur di Kantor Desa Padengo menunjukkan perilaku yang seharusnya dan disiplin terhadap pelaksanaan kinerja					
4	Kepala Desa Padengo selaku pemimpin selalu memberikan umpan balik positif berupa pentunjuk dan pengarahan					
5	Aparatur di Kantor Desa Padengo selalu menyampaikan permasalahan-permasalahan kepada kepala desa sebagai pimpinan					
DISIPLIN KOREKTIF (X1)						
6	Penerapan disiplin di Kantor Desa Padengo ditujukan untuk memperbaiki pelanggaran yang terjadi					
7	Penerapan sanksi disiplin di Kantor Desa Padengo untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang serupa					
8	Penerapan disiplin pada Kantor Desa Padengo merupakan upaya efektifitas pencapaian tujuan organisasi					
9	Penerapan sanksi disiplin Aparatur sesuai dengan peraturan yang berlaku					
10	Saksi disiplin di Kantor Desa Padengo di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan					

II. VARIABEL KINERJA APARATUR

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Aparatur Kantor Desa Padengo mengedepankan kualitas atau hasil kerja yang dibuktikan dengan kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan.					
2	Aparatur Kantor Desa Padengo dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan ketepatan waktu yang telah ditentukan					

3	Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki prestasi kerja yang di buktikan dengan inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Aparatur Kantor Desa Padengo selalu bekerja efektif dan efisien yang dibuktikan dengan ketelitian terhadap hasil kerja					
5	Aparatur Kantor Desa Padengo memiliki kemandirian yang tinggi yang dibuktikan dengan selalu bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan tanpa mengharapkan bantuan orang lain.					
6	Seluruh aparatur kantor desa padengo memiliki komitmen kerja yang tercermin dari kesanggupan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab serta efektif dan efisien					

Dok.Penelitian

Responden APARAT DESA An.HARDIASTUTI YUSUF S.PT



Dok.Penelitian

Responden OPR.PROFIL DESA An. MERLIN TAHA

Dok.Penelitian

Responden KETUA BPD An.MARYAM SAMARANG ,S.Pd



Dok.Penelitian

Responden WAKIL BPD An.ISMAIL YASIN,SH

Dok.Penelitian

Responden KEPALA DUSUNII An.ISRA TAHA



Dok.Penelitian

Responden KEPALA DUSUN III An.RITAWATI PASMO

Dok.Penelitian
Responden Masyarakat An.ALMA LOLONTO



Dok.Penelitian
Responden Masyarakat An. LILIS HARUN



**PEMERINTAH KABUPATEN POHUVATO
KECAMATAN DENGIL
DESA PADENGO**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 474.2/PDG/DGLO/529/IX/2021

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo tentang hal Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 04 Agustus 2021, maka Kepala Desa Padengo dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : **NOVALIA HARUN**
NIM : S2118125
Fakultas : Ilmu sosial dan ilmu politik
Program Study : S1 Ilmu Pemerintahan

Benar telah melakukan penelitian di Kantor Desa Padengo pada tanggal 05 Agustus s/d 20 September 2021 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato.

Demikian surat keterangan ini buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001Jln. Achmad
Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 154/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : NOVALIA HARUN
NIM : S2118125
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA PADENGO KECAMATAN DENGILO KABUPATEN POHUWATO

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **3%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Gorontalo, 06 Juni 2022
Tim Verifikasi,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
S.I.P., M.AP
NIDN.0913078602

Darmawaty Abd. Razak,
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

Skripsi_S2118125_Novalia Harun_Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor De

AUTHOR

S2118125 NOVALIA HARUN

WORD COUNT

13989 Words

CHARACTER COUNT

87641 Characters

PAGE COUNT

78 Pages

FILE SIZE

290.0KB

SUBMISSION DATE

Jun 12, 2022 9:07 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 12, 2022 9:09 PM GMT+8

● 3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 3% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Summary



UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN

RIWAYAT HIDUP

1.	Nama Lengkap	:	Novalia Harun
2.	Nim	:	S2118125
3.	Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4.	Jurusan	:	Ilmu Pemerintahan
5.	Tempat Tanggal Lahir	:	Paguat, 16 Juli 1994
6.	Jenis Kelamin	:	Perempuan
7.	Agama	:	Islam
8.	Status Perkawinan	:	Cerai Hidup
9.	Alamat	:	
	a} Desa	:	Padengo
	b} Kecamatan	:	Dengilo
	c} Kabupaten	:	Pohuwato
	d} Provinsi	:	Gorontalo



I. DATA KELUARGA

Ayah : Anis Harun (Alm)
Ibu : Kartin Mohamad

II. Pendidikan

- SD : TAMAT SDN INPRES PADENGO 2006
- MTS : TAMAT SMP NEGERI 2 PAGUAT 2009
- SMA : TAMAT MAN PAGUAT 2012
- PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Gorontalo,2021
Calon Program Sarjana (S-1)
Jurusan Ilmu Pemerintahan

NOVALIA HARUN