

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 12, Januari, 2024

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10467214)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10467214>

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Aparat Desa

Nurandini Maku^{1*}, Juriko Abdussamad², Sri Yulianty Mozin³

¹²³Gorontalo State University, Indonesia |

Email: nurandinimaku@gmail.com¹, juriko.abdussamad@ung.ac.id², yulmozin@ung.ac.id³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan teknik *total sampling* berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa Komitmen Aparatur (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 50,4% dan 49,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Komitmen Aparatur (X) seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa semakin baik komitmen aparatur, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo.

Keywords: *Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Aparat Desa.*

Article Info

Received date: 10 December 2023

Revised date: 20 December 2023

Accepted date: 27 December 2023

PENDAHULUAN

Administrasi publik dapat dimaknai sebagai kerja sama diantara sekelompok orang atau dalam suatu instansi guna melakukan berbagai tugas pemerintahan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut maka peranan administrasi publik merupakan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, berbagai aktivitas dalam administrasi publik merupakan upaya untuk pencapaian tujuan sesuai dengan perencanaan.

Salah satu hal penting dalam administrasi publik adalah manajemen publik yang pada dasarnya merupakan manajemen instansi pemerintah yang berhubungan dengan bagaimana mengatur kepentingan publik atau orang banyak. Diantara manajemen publik ada manajemen sumber daya manusia sektor publik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang startegis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Penelitian (Novita, dkk, 2022) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur organisasi yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai dari organisasi tersebut dan memastikan keberhasilannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia aparatur yang profesional dan kompeten. Aspek-aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik adalah disiplin kerja dan komitmen. Bagi aparat desa maupun untuk kebutuhan organisasi dapat diperoleh manfaat yang besar dari kerja yang disiplin. Tata tertib organisasi pemerintahan desa dapat dipelihara melalui penegakan disiplin, sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar, selanjutnya akan memperoleh optimalnya penyelesaian pekerjaan.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penelitian ini mengenai pengaruh komitmen Individu terhadap peningkatan disiplin kerja Aparat Desa se Kec. Tilango Kab. Gorontalo. Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa persoalan mengenai disiplin kerja yang terjadi Aparat Desa se Kec. Tilango Kab. Gorontalo. Beberapa persoalan tersebut itu dapat dilihat dari masalah ketaatan aparat

terhadap peraturan waktu masuk dan keluar yang belum optimal. Ketaatan aparat terhadap peraturan aturan waktu masih rendah contohnya di Desa Tinelo, Desa Tenggela dan Desa Lauwonu yang bisa dilihat pada Tabel 1 rekapitulasi absen selama kurun waktu 3 Tahun terakhir dari aparat Desa Tinelo, Desa Tenggela dan Desa Lauwonu Kec. Tilango Kab. Gorontalo sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Absen Aparat Desa Kantor Desa Tinelo, DesaTenggela dan Desa Lauwonu Kec. Tilango Kab. Gorontalo Tahun 2020 - 2022

Desa	Jumlah Aparat Desa	2020			Rata-rata	2021			Rata-rata	2022			Rata-rata
		Sakit	Alpa	Ijin		Sakit	Alpa	Ijin		Sakit	Alpa	Ijin	
Tinelo	10	30	33	27	7,5	29	28	33	7,50	15	19	10	3,67
Tenggela	10	32	35	26	7,75	35	23	30	7,33	8	10	14	2,67
Lauwonu	10	28	30	25	6,92	30	28	29	7,25	10	13	12	2,92
Total	30	55	81	46		50	68	43		33	42	36	

Sumber Data : Data Absen dari 2020 -2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 aparat desa yang ada di Kantor Desa Tinelo Kec. Tilango Kab. Gorontalo masih ada aparat yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpa. Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di Kantor Desa terdapat beberapa aparat yang kurang taat terhadap peraturan organisasi, seperti jam masuk yang diharuskan pada pukul 08.00 tetapi masih ada beberapa aparat yang datang melampaui pukul 09.00 tanpa alasan yang jelas. Jam pulang yang seharusnya pukul 16.00, tetapi ada juga beberapa aparat yang pulang sebelum jam pulang kantor yang telah ditentukan.

Terkait aturan di Kantor Desa Tinelo, Tenggela dan Lauwonu bahwa setiap aparat mempunyai aturan seragam, yaitu senin pakaian keki, selasa batik, rabu hitam putih, kamis krawang, jumat baju olahraga, namun masih ada saja aparat yang tidak mematuhi aturan seragam dengan tidak menggunakan aturan seragam yang sudah ditentukan tersebut. Contohnya pada hari kamis yang harusnya menggunakan kemeja kerawang tetapi masih ada aparat yang memakai kemeja biasa saat hari itu. Disisi lain pula, dalam berperilaku kerja pun masih terbilang belum optimal dimana aparat kurang responsif terhadap masyarakat yang dapat dilihat dari aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang cenderung cuek. Adapula aparat yang kurang adil dalam memberikan pelayanan hal ini dapat dilihat dari adanya aparat memberikan perlakuan yang tidak sama kepada masyarakat dimana mereka lebih mementingkan orang-orang terdekatnya.

Adanya fenomena disiplin kerja tidak maksimal karena komitmen kerja terhadap aparat di Kantor Desa masih lemah. Hal ini dapat dilihat dari komitmen individu terkait konsistensi waktu datang dan pulang aparat, pimpinan kurang memberikan konsistensi dengan standar kerja yang ada. Untuk pengukuran hasil kerja, pekerjaan yang seharusnya cepat dikerjakan namun ada saja aparat yang menunda-nunda pekerjaan tersebut. Pada penilaian kinerja, pengawasan dan komitmen individu terhadap penilaian kinerja kurang dilakukan, karena belum ada penilaian kinerja secara langsung dari kepala desa. Kemudian tindakan koreksi atau perbaikan, selama ini hanya sampai pada rapat-rapat namun tindak lanjutnya masih kurang.

LITERATURE REVIEW

Disiplin Kerja

(Hamali, 2018) berpandangan mengenai disiplin kerja merupakan suatu daya yang tumbuh pada diri aparat yang selanjutnya mendorong aparat melakukan penyesuaian dengan kesadaran diri untuk menaati berbagai aturan yang telah diputuskan bersama, maupun berbagai nilai perilaku dan hasil kerja yang tinggi. Secara sempit disiplin diartikan sebagai suatu hukuman yaitu memberikan hukuman terhadap seorang aparat Dimana ini sebetulnya adalah secuil dari permasalahan disiplin. Hukuman diberikan apabila berbagai upaya konstruktif melalui pendekatan personal gagal dilakukan. Pengertian lain mengenai disiplin merupakan penghormatan kepada aturan-aturan dan apa yang telah

ditetapkan oleh organisasi, yang masuk pada diri aparat, sehingga menyebabkan aparat mampu melakukan penyesuaian diri secara sukarela terhadap aturan dan apa yang telah ditetapkan organisasi. Pelanggaran yang sering dilakukan aparat dan sikap tidak peduli terhadap aturan dan ketetapan organisasi menunjukkan disiplin kerja secara tidak baik yang dimiliki aparat. Keadaan disiplin yang bagus akan tergambarkan dari ketaatan aparat terhadap aturan dan apa yang menjadi ketetapan dalam organisasi.

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang pegawai kepada norma dan berbagai aturan yang diterapkan oleh organisasi dalam upaya peningkatan pegawai untuk semakin teguh dalam organisasi. Hal ini sebagai bentuk Pendidikan bagi pegawai yang menunjukkan sikap tidak patuh terhadap aturan-aturan organisasi. Kedisiplinan kerja pegawai akan terwujud apabila pegawai menaati aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi. (Supomo, 2018) berpendapat disiplin kerja merupakan tindakan penghargaan, penghormatan, kepatuhan, dan ketaatan kepada berbagai aturan yang diberlakukan dengan tidak tertulis dan tertulis, dan adanya kesanggupan melaksanakan dan sungguh-sungguh menjalankan sanksi jika melakukan pelanggaran dalam kewenangan dan penugasan yang diterimanya. Kemudian menurut (Hasibuan, 2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut (Siagian, 2009) dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara aparat.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa disiplin kerja terbagi dalam empat dimensi di antaranya adalah: 1) Taat terhadap aturan waktu, meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi/ instansi; 2) Taat terhadap peraturan organisasi, meliputi indikator peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku bekerja, meliputi indikator pelaksanaan pekerjaan menurut tugas dan jabatan, bertanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan, dan mekanisme berinteraksi diantara unit kerja, 4) Taat terhadap aturan lainnya, meliputi indikator aturan mengenai boleh tidaknya suatu tindakan aparat dalam organisasi.

Komitmen Kerja

Dalam mengkaji perilaku organisasi selalu menghubungkan relevansi dan kesesuaian perilaku pegawai dengan perilaku organisasi. Anggapan yang mendasari hal ini adalah komitmen sebagai sikap yang stabil merupakan perilaku yang menghubungkan psikologis pegawai maupun wujud komitmen afektif dalam kaitannya dengan masalah-masalah, serta kesetiiaannya terhadap organisasi. Dalam kepustakaan di sektor publik maupun sektor swasta, bahasan mengenai komitmen organisasi menjadi mengemuka. Teori komitmen dapat dihubungkan dalam berbagai kepustakaan, serta domain disiplin ilmu. Definisi mengenai komitmen kerja berawal dari studi terhadap kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Yusuf dan Syarif, 2017).

Komitmen pegawai sebagai upaya pegawai untuk terlibat dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkan organisasi (Robbins, 2018). Saat pegawai memiliki keterlibatan dan keterikatan terhadap tugas dalam organisasi, artinya pegawai memiliki komitmen terhadap tugas, hal ini menunjukkan kepuasan pegawai pada tugas yang dilaksanakannya. Komitmen dan perilaku memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pentingnya komitmen dalam organisasi dikarenakan pegawai yang tinggi komitmennya dalam bekerja menyiratkan profesionalitas yang dimilikinya, serta dapat mendukung berbagai nilai yang menjadi kesepakatan dalam organisasi yang difokuskan pada sikap dan berbagai nilai yang ada pada diri pegawai. Organisasi mempunyai keyakinan bahwa tanpa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, kesuksesan organisasi sulit untuk diraih.

Komitmen organisasi adalah pemaknaan lain dari komitmen kerja (Sopiah, 2018). Komitmen kerja menunjukkan signifikansi perekognisian dan keikutsertaan pegawai dalam organisasi. Komitmen kerja adalah aspek perilaku yang dapat digunakan sebagai penilaian tendensi pegawai. Komitmen kerja merupakan situasi dimana pegawai memiliki keputusan dalam keberpihakan secara bersama-sama guna terwujudnya visi, misi, dan kehendak dalam mempertahankan sebagai pegawai dalam suatu organisasi (Robbins, 2018).

Komitmen kerja merupakan karakteristik seseorang berupa kemampuan untuk dipercaya dan handal (Byron, 2019). Seorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka para pegawai yang bersangkutan memiliki produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2018). Komitmen kerja adalah sebuah daya yang mampu mendorong seorang pegawai

memiliki daya dan keterikatan dalam penyelesaian kerja yang menjadi tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki kemampuan untuk berkomitmen dalam menyelesaikan keseluruhan tugas dalam bekerja dan sikap yang selalu mendasarkan pada akhlak yang baik dan sungguh-sungguh, serta tidak untuk kepentingan dirinya (Cohen dalam Kusumaputri, 2015). Komitmen kerja adalah kondisi dimana pegawai memiliki keberpihakan untuk organisasinya, serta keseluruhan visi misi, juga adanya kebulatan hati dalam mempertahankan diri sebagai pegawai dalam organisasi. Hal ini berarti ada keterlibatan aktif pegawai dalam organisasi, dan bukan keterlibatan secara pasif (Rivai, 2017).

Beberapa indikator komitmen, yaitu: 1) *affective commitment* (komitmen afektif) merupakan rasa terikat secara emosional pegawai, dan pegawai merasa terlibat dalam organisasi, 2) *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) berkaitan dengan pegawai yang keluar dari organisasi kemungkinan dikarenakan oleh benefit atau hilangnya senioritas atas promosi, dan 3) *normatif commitment* (komitmen normatif) yaitu pegawai yang merasa wajib bertahan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Desain penelitian ini adalah variabel X (*Independent Variable*) sebagai variabel bebas maupun variabel Y (*Dependent Variable*). Pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan teknik *total sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan teknik *total sampling* berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan regresi sederhana.

HASIL

Dalam penelitian ini, semua nomor item pada variabel Komitmen Aparatur memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dikatakan valid yang berarti semua butir pernyataan dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur hasil penelitian ini. *Alpha Cronbach* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai variabel Komitmen Aparatur adalah 0,946. Sesuai dengan kriteria *Guiford*, klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini artinya semua item pernyataan Komitmen Aparatur telah memperoleh reliabilitas konsistensi internal. Demikian halnya dengan variabel Disiplin Kerja, semua nomor item valid yang berarti semua butir pernyataan dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur hasil penelitian ini. *Alpha Cronbach* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai variabel Disiplin Kerja adalah 0,956. Sesuai dengan kriteria *Guiford*, klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas dalam kriteria sangat tinggi.

Pengujian persyaratan analisis data berupa normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil berikut.

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.36775296
Most Extreme Differences	Absolute	.221
	Positive	.221
	Negative	-.182
Test Statistic		.221
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai residual variabel Komitmen Aparatur dan Disiplin Kerja telah sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu nilai probabilitas 0,200 lebih besar dari 0,05.

Pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) diuji dengan analisis regresi sederhana dengan hasil berikut.

Tabel 2. Coefficients dan Uji Signifikansi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.575	6.762		1.120	.000
Komitmen Aparatur	.768	.144	.710	5.337	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Regresi linear dapat diformulasikan:

$$\hat{Y} = 7,575 + 0,768X$$

Artinya:

- Angka konstan dari unstandardized coefficients $\alpha = 7,575$ artinya apabila tidak ada Komitmen Aparatur (X), maka Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai konsisten sebesar 7,575 satuan.
- Nilai koefisien regresi $\beta = 0,768$ artinya apabila Komitmen Aparatur (X) bertambah 1%, maka Disiplin Kerja (Y) meningkat sebesar 0,768 satuan.
- Nilai positif (+) dari koefisien regresi artinya Komitmen Aparatur (X) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, dalam arti variabel Komitmen Aparatur (X) berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dilakukan pengujian hipotesis melalui perbandingan nilai signifikansi (sig.) dengan probabilitas 0,05 dan melalui perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Adapun kriteria penetapan untuk uji hipotesis sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi (sig.) > probabilitas 0,05 artinya tidak ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y).
- Apabila nilai signifikansi (sig.) < probabilitas 0,05 artinya ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Berdasarkan output pada Tabel 2 diketahui nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)”.

Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau disebut juga dengan uji t, dimana dasar dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel, maka ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)
- Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari < dari t tabel, maka tidak ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 5,337 lebih besar dari t_{tabel} 2,04841 atau dibulatkan 2,048. Karena nilai t hitung sebesar 5,337 lebih besar > dari t tabel 2,048 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)”.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Aparatur (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) yaitu dengan berpedoman pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada *Model Summary* penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.487	8.516

a. Predictors: (Constant), Komitmen Aparatur

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Koefisien korelasi bernilai 0,710 artinya Komitmen Aparatur (X) dan Disiplin Kerja (Y) berada pada hubungan dengan kategori cukup kuat.

Koefisien determinasi bernilai 0,504 atau 50,4% artinya Komitmen Aparatur (X) berpengaruh sebesar 50,4% terhadap Disiplin Kerja (Y) dan 49,6% mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor lain selain variabel Komitmen Aparatur (X) seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan.

Kesimpulannya bahwa Komitmen Aparatur (X) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja (Y) aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 50,4% dan 49,6% mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor lain selain variabel Komitmen Aparatur (X) seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan. Semakin baik komitmen aparatur, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo.

PEMBAHASAN

Penelitian (Gandaria, 2017) menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 42,5%. Temuan penelitian (Gandaria, 2017) tersebut diperkuat oleh temuan penelitian ini bahwa Komitmen Aparatur (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 50,4% dan 49,6% mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor lain selain variabel Komitmen Aparatur (X) seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa semakin baik komitmen aparatur, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan pada komitmen afektif aparatur mayoritas berada pada kategori baik hal ini berarti masyarakat desa sudah memahami secara konstruksi bahwa komitmen afektif itu menjadi solusi untuk meningkatkan aspek-aspek penting dalam peningkatan komitmen kerja individu aparatur di desa (Tinelo, Tenggela, Lawonu dan Ilotidea) di Kecamatan Tolango Kabupaten Gorontalo. Oleh karena itu, aparatur desa di Kecamatan Tolango Kabupaten Gorontalo harus senantiasa memiliki semangat tinggi untuk membangun desa mengingat peran penting masyarakat untuk mengabdikan pada desanya. Hasil penelitian menunjukkan pada komitmen afektif aparatur dengan kategori baik ini artinya masyarakat merasa bangga dan berkeinginan kuat dalam berpartisipasi membangun desanya. Memperhatikan hasil komitmen afektif bahwa kecenderungan menurunnya kesempatan menjadi aparat desa dikarenakan faktor kemampuan pendidikan masyarakat itu sendiri, maka penting untuk meningkatkan pendidikan bagi masyarakat desa baik secara formal maupun non formal (kursus, dsb). Masyarakat merasa senang dan merasa penting untuk mengabdikan untuk desanya, serta antusias untuk membangun desanya. Oleh karenanya, masyarakat selalu siap mengabdikan untuk bangsa dari desanya. Dari segi SDM dominasi perempuan lebih tinggi untuk berpartisipasi membangun dan mengabdikan untuk Desanya. masyarakat dengan ketersediaan SDM yang bervariasi berupaya membantu membangun Desanya. Masyarakat berupaya semaksimal mungkin konsisten untuk melaksanakan keputusan mubes Desanya. Aparatur desa berupaya semaksimal mungkin membangun desa dengan nilai kejujuran dan adil di masyarakat dalam membangun desanya.

Hasil penelitian menunjukkan pada komitmen normatif berada pada kategori baik artinya komitmen normatif tentang cara kerja aparatur, bahwa sangat terlihat jelas kemampuan aparatur secara individual maupun secara kolektif dalam melakukan layanan pada masyarakat di dalam maupun di luar. Kecenderungan pemahaman masih perlu dikuatkan lagi, karena masyarakat masih belum merasa belum kuat pemahamannya tentang fungsi aparatur di desa. Fungsi aparatur dalam mengayomi masyarakat masih perlu dikuatkan lagi di tingkat desa. Masyarakat menginginkan aparatur desa membangun desa sesuai dengan kebutuhan desa yang telah ditetapkan melalui Mubes desa. Masyarakat memahami apa yang menjadi titik lemah Pembangunan di Desanya. Masyarakat pernah kehilangan harapan dimasa Covid, dimana ketersediaan lapangan saat itu sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarganya di tingkat Desa. Oleh karena itu, perlu membangun berbagai lapangan kerja mandiri di desa.

Hasil penelitian pada komitmen berkelanjutan pada kategori baik artinya Nilai dan Sikap memiliki kemampuan aparatur secara individual maupun secara kolektif dalam meningkatkan disiplin di kantor baik desa dan kecamatan. Komitmen berkelanjutan memberi dampak pada nilai dan sikap dapat dikatakan cukup bervariasi. Pengisian aparatur juga masyarakat diberikan ruang untuk memilihnya. Masyarakat perlu diberikan kemudahan mengkritisi dalam membangun desanya.

Hasil penelitian pada taat terhadap peraturan waktu pada kategori cukup dimana beberapa kali ketidaktaatan terjadi dilakukan oleh aparatur kadang lalai atau tidak tepat waktu dalam disiplin bekerja baik di desa maupun di Kantor Kecamatan, bahwa terdapat kecenderungan kebiasaan aparatur tidak tepat waktu. Aparatur pada dimensi ketaatan atas peraturan kedisiplinan pada aspek masuk tepat waktu memiliki kecenderungan ketidaktepatan waktu masuk kerja. Tingkat ketaatan dari aspek berhalangan hadir aparatur biasanya memberikan informasi, namun kecenderungan lalai seperti mulai dibiasakan tdk memberikan kabar kepada pimpinan. Aparatur dari segi peraturan bahwa pimpinan sudah sering melakukan sosialisasi terhadap peraturan jam masuk, namun kecenderungan ketidaktaatan aparatur tidak mengikuti sosialisasi. Kedisiplinan aparatur di desa dan kecamatan sudah sesuai dengan SOP jam masuk dan pulang, namun tidak jarang juga ada aparatur yang tidak disiplin waktu pulang kerja. SOP sering dilakukan penegasan oleh pimpinan pada setiap rapat maupun pertemuan untuk menguatkan penegakkan disiplin, namun kecenderungan itu masih ada yang jarang tidak mengindahkannya. Pimpinan selalu memberikan sanksi berupa pemotongan insetif bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin, namun hal ini pun belum memberikan titik jera bagi aparatur, karena kecenderungan melanggar masih terjadi dan berulang setiap harinya. Pimpinan berupaya semaksimal mungkin untuk tetap menegakkan kedisiplinan, bagi aparatur yang tidak memberi kabar dan tidak melakukan absen maka akan dianggap alpa. Pimpinan berupaya konsisten memberi sanksi tegas bagi aparatur yang melanggar disiplin.

Hasil penelitian pada ingkat ketaatan peraturan organisasi pada kategori baik artinya tingkat penilaian hasil kerja aparatur secara objektif, bahwa terdapat kesiapan aparatur untuk menerima pelajaran sebelum masuk kantor. Aspek tingkat ketaatan aparatur dalam menggunakan seragam saat masuk kantor sudah semaksimal mungkin ditetapkan oleh peraturan daerah. Penguatan peraturan tentang penggunaan seragam dilakukan oleh pimpinan melalui sosialisasi secara langsung maupun daring pada kegiatan rapat dengan aparatur Desa. Aparatur perlu penguatan kembali untuk menyampaikan SOP pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan, karena faktanya aparatur ada yang menyatakan tidak perh ada SOP penggunaan seragam tersebut. Aparatur masih cukup tinggi yang tidak taat menggunakan seragam yang telah ditetapkan. Pimpinan berupaya semaksimal mungkin melakukan komunikasi secara terbuka dan lancer dengan aparatur Desa. Pimpinan berupaya konsisten melakukan komunikasi secara santun memberi sanksi tegas bagi aparatur yang melanggar disiplin.

Hasil penelitian pada ketaatan peraturan perilaku dalam bekerja sesuai jangka waktu pada kategori baik artinya pimpinan memberikan untuk melakukan tugas dan fungsi sebagai aparatur secara objektif. Tingkat ketaatan dalam penguatan perilaku kerja aparatur sangat tinggi dominasinya, artinya mereka bekerja sesuai tufoksinya masing-masing. Pimpinan perlu mengupayakan aparatur dalam bekerja untuk selalu berkoordinasi dengan pimpinan dalam melaksanakan tufoksinya masing-masing. Pimpinan berupaya konsisten melakukan evaluasi kinerja. Aparatur menjunjung tinggi tanggungjawab atas amanah yang diberikan pada mereka. Aparatur berupaya semaksimal mungkin memberikan peran melalui partisipasinya dalam membangun desanya masing-masing. Aparatur telah memulai meningkatkan budaya kerja yang produktif, sekalipun kecenderungan jarang masuk masih cukup tinggi. Aparatur di desa memberi reaksi yang cepat dan tanggap dalam memberikan layanan pada masyarakatnya.

(Andriansyah, 2022) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai memiliki hubungan yang tidak begitu signifikan. Memperhatikan temuan (Andriansyah, 2022) tersebut, maka dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo harus dapat ditingkatkan melalui penguatan komitmen aparaturnya. Sesuai hasil penelitian ini, maka aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo hendaknya menguatkan komitmen efektif dengan memperkuat hubungan emosional aparat desa terhadap organisasi. Hal ini berarti para aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo harus searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi. Tingginya tingkat komitmen afektif yang dimiliki aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo akan memperkokoh keinginan bertahan dalam organisasi dikarenakan aparat memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta adanya kesediaan dalam memberikan bantuan, sehingga dapat mencapai tujuan.

Sejalan dengan (Andriansyah, 2022) dan sesuai dengan hasil penelitian ini, maka aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo hendaknya memantapkan komitmen normatif dengan selalu merasa wajib untuk tetap berada di organisasinya. Tingginya komitmen normatif yang dimiliki aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo akan menguatkan keinginan aparat untuk bertahan dalam organisasi

karena mereka akan menjaga persepsi orang jika tidak dapat bertahan dalam organisasi. Aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo tidak ingin mengecewakan atasan yakni Kepala Desa masing-masing maupun Camat Tilango dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Memperhatikan (Andriansyah, 2022) dan sesuai dengan hasil penelitian ini, maka aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo hendaknya memelihara komitmen berkelanjutan yang mengarah kepada kehendak aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo akan bertahan di tempat kerjanya selama ini, maka aparat akan memiliki ketakutan dengan hilangnya investasi yang telah ada dan dibangun sejak bekerja.

(Ilham, dkk, 2014) juga menegaskan dalam temuan penelitiannya mengenai pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai secara signifikan. Merujuk pada temuan (Ilham, dkk, 2014) dapat dikatakan pentingnya peranan komitmen sebagai bagian melakukan penggerakan aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo untuk bekerja. Memperkuat komitmen adalah strategi dalam peningkatan hasil kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo. Hal ini menjadi penting dilaksanakan sebagai pergantian sistem pelaksanaan pekerjaan yang memberikan penekanan terhadap sistem kontrol dan kendali dalam bekerja. Dengan memperkuat komitmen guna membangkitkan hasil kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo secara internal dari diri aparat, sehingga keterikatan, keinginan, dan motivasi bekerja akan selalu dihadirkan dalam diri pegawai. Aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo menjadi terikat, mempunyai kesetiaan yang Tangguh untuk organisasinya, aparat adalah anggota yang bertahan dalam organisasi. Kepala Desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo pasti menginginkan setiap aparat desanya mempunyai ketangguhan komitmen berorganisasi, hal ini karena dengan berkomitmen akan membangkitkan kesetiaan loyalitas, menumbuhkan ketaatan disiplin pegawai untuk patuh dengan aturan atau budaya dan nilai organisasi.

Sesuai apa yang dikemukakan (Hasbi, dkk, 2014), maka dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan hasil penelitian ini, maka kesediaan aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo dengan sadar taat tanpa dipaksa dalam mematuhi berbagai aturan organisasi. Hal ini karena disiplin kerja menjadi persyaratan guna keberlangsungan semua kegiatan terwujudnya tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan perbedaan fundamental dengan yang dilakukan oleh peneliti di Kec. Tilango Kab. Gorontalo. Dimana disiplin kerja aparatur menjadi objek yang diteliti menunjukkan suatu kebiasaan atau kecenderungan budaya yang rendah atas tingkat ketaatan dalam disiplin waktu masuk dan keluar kantor, bahkan terkesan aparatur cenderung mengabaikan layanan administratif. Namun setelah dilakukan penelitian ini, yang dilakukan oleh peneliti melalui penguatan dokumen dan data penelitian, menunjukkan perubahan signifikan terhadap proses layanan administratifnya.

Senada dengan penelitian (Suci, 2023) menemukan bahwa memiliki disiplin kerja yang baik tidak hanya di kantor atau lingkungan kerja saja tetapi harus bisa bersikap disiplin sesuai dengan ketentuan dimanapun aparat berada, karena nantinya hal tersebut akan menjadi kebiasaan yang sangat baik dan khusus untuk ASN sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti yang di sebutkan dalam pasal 1 ayat (4) yang berisi “ Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ”. memperhatikan hal ini, maka disiplin kerja aparatur pada dasarnya dapat ditegakkan secara kontinyu di Pemerintahan Desa dan Kec. Tilango Kab. Gorontalo. Jika merujuk pada hasil penelitian ini, maka penegakan disiplin bagi aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo secara teknis perlu adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disosialisasikan kepada seluruh aparatur dengan implementasi yang konsisten dari pimpinan dalam hal ini Kepala Desa, Sekretaris Desa dan aparatur desa lainnya serta dukungan insentif yang memberi dampak pada penguatan keyakinan bagi aparatur untuk tetap menjaga komitmen bekerja dengan penuh tanggung jawab sebagai aparatur desa kedepannya. Pimpinan perlu mempertimbangkan penguatan fasilitas

sarana prasarana secara berkelanjutan agar tercipta hubungan yang baik antara sesama aparatur dalam meningkatkan komitmen kerja aparatur dalam memberikan layanan di desa.

SIMPULAN

Komitmen Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 50,4% dan 49,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Komitmen Aparatur seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan. Semakin baik komitmen aparatur, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo.

SARAN

Dalam membangun disiplin kerja aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo harus dapat ditingkatkan melalui penguatan dan pemantapan komitmen aparaturnya dengan tetap berada dalam organisasi, dan tidak mengecewakan atasan. Penegakan disiplin bagi aparat desa di Kec. Tilango Kab. Gorontalo secara teknis perlu adanya Standar Operasional Prosedur dan disosialisasikan kepada seluruh aparatur dengan implementasi yang konsisten dari pimpinan dalam hal ini Kepala Desa, Sekretaris Desa dan aparatur desa lainnya serta dukungan insentif yang memberi dampak pada penguatan keyakinan bagi aparatur untuk tetap menjaga komitmen bekerja dengan penuh tanggung jawab sebagai aparatur desa kedepannya. Pimpinan perlu mempertimbangkan penguatan fasilitas sarana prasarana secara berkelanjutan agar tercipta hubungan yang baik antara sesama aparatur dalam meningkatkan komitmen kerja aparatur dalam memberikan layanan di desa. Sementara pihak Pemerintah Kecamatan Tilango dan Pemerintah Kabupaten Gorontalo perlu melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan pada setiap aparatur desa.

REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andriansyah, J. P. (2022). "Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara" (*Studi Kasus: Pegawai Kecamatan Bekasi Utara*) (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Byron. (2019). *Teori Komitmen*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Gandaria, A. G. (2017). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasbi, M. I., Marnis, & Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau. *Jom Fekon*, 1(2), 1-17.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Ilham, E., Zulbahridar, Z., & Revika, R. (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Payakumbuh* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish).
- Mathis, R. L. & Jackson, J.H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita, F., Sambuardi, R., Razali, M. T., Fadli, K., & Seriwahyuni, W. S. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Dalam Pelayanan Di Era Digital. *Jurnal Kemunting*, 3(2).
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Suci, S. M. (2023). *Pelaksanaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Persidangan I DPD RI* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, R. M & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*, Makassar: Nas Media Pustaka.