KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Vol.3, No.5 September 2026
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 279-292
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i5.3084

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN BOJONEGORO
(Studi pada Perangkat Desa Tlogoagung, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro)

Muhammad Misbakhul Khoir[1*], Ahmad Yani Syaikhudin[2], Anjar Sulistyowati[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia
*Penulis Korespondensi: khoirmisbah22@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of work ability, work discipline, and work environment on the performance of village officials in Tlogoagung Village, Baureno Subdistrict, Bojonegoro Regency. Village-level governance in Indonesia increasingly depends on the professionalism of its officials, yet empirical evidence on the determinants of officials' performance-particularly outside conventional public-sector or corporate settings-remains limited, leaving a gap regarding which human-resource factors matter most in a village bureaucratic context. This research used a quantitative approach with multiple linear regression analysis on a saturated sample of 30 village officials, and data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and processed with SPSS 25. The results show that work discipline ($t = 8.881$; $p < 0.05$) and work environment ($t = 4.214$; $p < 0.05$) have a significant partial effect on performance, whereas work ability shows no significant partial effect ($t = -1.333$; $p = 0.194$). Simultaneously, the three variables significantly affect officials' performance ($F = 7178.361$; $p < 0.05$), with a coefficient of determination of 0.979, meaning 97.9 percent of the variation in performance is explained by the model. These findings suggest that strengthening discipline enforcement and improving workplace conditions matter more than formal ability enhancement alone in raising village bureaucratic performance, offering a practical direction for local human-resource policy*
Keywords: *discipline; performance; village officials; work ability; work environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Desa Tlogoagung, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro. Kinerja perangkat desa merupakan isu strategis dalam tata kelola pemerintahan desa, namun kajian empiris mengenai faktor determinannya masih terbatas, terutama pada level pemerintahan desa yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dari sektor formal lainnya, sehingga terdapat kesenjangan mengenai faktor sumber daya manusia mana yang sesungguhnya paling menentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda terhadap 30 perangkat desa yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja ($t = 8,881$; sig. = 0,000) dan lingkungan kerja ($t = 4,214$; sig. = 0,000) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sementara kemampuan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($t = -1,333$; sig. = 0,194). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa ($F = 7178,361$; sig. = 0,000) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,979, yang berarti 97,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja lebih menentukan kinerja perangkat desa dibandingkan peningkatan kemampuan kerja semata, sehingga menjadi masukan penting bagi kebijakan pembinaan aparatur di tingkat desa maupun kabupaten.
Kata kunci: disiplin kerja; kemampuan kerja; kinerja perangkat desa; lingkungan kerja; pemerintahan desa

1. LATAR BELAKANG

Tata kelola pemerintahan yang modern menuntut organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan desa, untuk bekerja secara efektif, efisien, dan responsif terhadap

Naskah Masuk: 07 Agustus 2026; Revisi: 08 Agustus 2026; Diterima: 10 Agustus 2026; ; Terbit: 22 Agustus 2026

kebutuhan masyarakat. Sebagai unit pemerintahan yang paling dekat dengan warganya, desa memikul peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat (Nasution et al., 2025), sehingga kualitas kinerja perangkat desa menjadi penentu utama keberhasilan otonomi desa itu sendiri. Kinerja tersebut lazim dijelaskan melalui tiga determinan sumber daya manusia yang saling berkaitan, yakni kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Putra, 2021).

Kemampuan kerja mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memungkinkan perangkat desa menuntaskan tugas secara tepat dan berkualitas; rendahnya kemampuan ini berpotensi menghambat pelayanan kepada masyarakat (Rafi et al., 2025). Disiplin kerja, di sisi lain, menggambarkan kepatuhan terhadap aturan, jam kerja, dan tanggung jawab; lemahnya disiplin kerap memunculkan keterlambatan pelayanan dan menurunkan kepercayaan publik (Riewpassa et al., 2025). Adapun lingkungan kerja-baik fisik maupun nonfisik-turut membentuk kenyamanan dan semangat kerja aparatur, sehingga lingkungan yang kurang kondusif dapat menekan motivasi dan kinerja (Wahyudi et al., 2022).

Berbagai penelitian terdahulu telah menguji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, dan umumnya menemukan pengaruh yang signifikan. Meskipun demikian, mayoritas kajian tersebut berfokus pada organisasi formal seperti instansi pemerintah pusat atau perusahaan swasta, sementara konteks pemerintahan desa dengan struktur organisasi, budaya kerja, dan sumber daya manusia yang khas relatif belum banyak disentuh. Sejumlah studi pada level perangkat desa juga lebih banyak menempatkan kepuasan kerja atau motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Jannah et al., 2023; Nurhalizah et al., 2024; Toyyibah, 2024), sehingga pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada satu desa yang spesifik-lengkap dengan karakteristik demografis dan geografisnya-belum banyak diuji secara empiris. Perbedaan temuan antarstudi mengenai variabel mana yang paling dominan turut menegaskan bahwa pengaruh ketiga faktor tersebut bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi begitu saja pada seluruh level organisasi.

Kesenjangan tersebut relevan dengan kondisi Desa Tlogoagung, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro, tempat perangkat desa menjalankan fungsi administrasi, pelayanan publik, dan pelaksanaan program pembangunan, namun

kinerjanya masih dipengaruhi oleh kondisi internal berupa kemampuan, disiplin, dan lingkungan kerja yang bervariasi. Penelitian ini karena itu diarahkan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat Desa Tlogoagung, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan di antara ketiganya. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik pada level pemerintahan desa; secara praktis, temuannya dapat menjadi rujukan bagi Pemerintah Desa Tlogoagung maupun Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam merumuskan kebijakan pembinaan aparatur berbasis bukti.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan atas pentingnya tenaga kerja sebagai aset yang menentukan pencapaian tujuan organisasi, sekaligus upaya memastikan sumber daya tersebut dikelola secara adil dan efektif bagi individu, organisasi, maupun masyarakat (Arifin et al., 2024). Fungsi MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, hingga pemeliharaan dan kedisiplinan tenaga kerja, yang seluruhnya saling memengaruhi satu sama lain (Syarief et al., 2022). Dalam konteks pemerintahan desa, kerangka MSDM relevan digunakan untuk menjelaskan bagaimana kemampuan, kedisiplinan, dan kondisi lingkungan kerja perangkat desa bermuara pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu-mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman-untuk melaksanakan tugas pekerjaan (Setiawan & Tirtono, 2020). Individu yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, didukung pendidikan dan keterampilan yang relevan, cenderung lebih mudah mencapai kinerja optimal (Yusuff, 2023). Indikator kemampuan kerja yang diadaptasi dari Robbins meliputi kesanggupan kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja (dalam Makmun & Jaenab, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi yang berfungsi memperkuat keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan bersama (Annisa,

2025). Disiplin tercermin dari adanya tata tertib, kepatuhan pengikut, serta konsekuensi bagi pelanggar, dan pada akhirnya menjadi penopang keteraturan serta produktivitas kerja (Purba, 2023). Indikator disiplin kerja yang digunakan meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, aturan organisasi, aturan perilaku, dan aturan kerja lainnya (Puspita & Widodo, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi kenyamanan dan hasil kerjanya, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas kantor maupun nonfisik seperti relasi kerja dan sistem pengawasan (Dalena et al., 2020). Lingkungan kerja nonfisik yang baik-misalnya kepemimpinan yang bijaksana dan hubungan kerja yang harmonis-turut mendorong pegawai untuk berprestasi (Silitonga, 2020). Indikator lingkungan kerja fisik yang relevan mencakup penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan udara, dan keamanan tempat kerja (Sedarmayanti, dalam Jaya, 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Arlan, 2022); kinerja tersebut merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi (Moko et al., 2021). Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, penghasilan, iklim kerja, sarana-prasarana, serta kesempatan berprestasi (S. Arifin & Darmawan, 2021). Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Wati et al., 2024).

Penelitian Terdahulu dan Kebaruan Penelitian

Penelitian-penelitian terdahulu pada level perangkat desa umumnya menempatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pendidikan sebagai prediktor kinerja atau kepuasan kerja, dengan kecenderungan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Jannah et al., 2023; Nurhalizah et al., 2024; Toyyibah, 2024). Kemampuan kerja relatif belum banyak diuji secara langsung terhadap kinerja perangkat desa tanpa mekanisme mediasi, dan sebagian besar studi juga

menggunakan lokus penelitian berupa beberapa desa sekaligus sehingga kurang menangkap karakteristik satu desa secara mendalam. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada satu lokus desa yang spesifik, yaitu Desa Tlogoagung, sekaligus mengidentifikasi variabel yang paling dominan di antara ketiganya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan (Kusmayadi & Vikaliana, 2021). Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pegawai dengan kemampuan di atas rata-rata, yang ditopang pendidikan dan keterampilan yang sesuai, cenderung lebih mudah mencapai kinerja optimal (Yusuff, 2023). Temuan Prismanda (2023) dan Wiryawan Suputra Gumi et al. (2021) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil Putra et al. (2023) pada level kecamatan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja memengaruhi kinerja melalui kesadaran mematuhi peraturan, pengelolaan waktu, serta pengawasan dan sanksi yang konsisten (Hustia, 2020). Vallennia et al. (2020) dan Wau (2021) turut menegaskan bahwa ketepatan waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme yang tercermin dari disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang didukung sarana memadai dan suasana nyaman meningkatkan fokus dan profesionalisme karyawan (Jayaputra & Sriathi, 2020). Sihaloho dan Siregar (2020) serta Salsabiila dan Hidayati (2022) menambahkan bahwa sirkulasi

udara, tingkat kebisingan, tata ruang, dan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi positif terhadap kinerja.

H4: Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Caraka dan Azis (2024) serta Yantika et al. (2024) menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kitta et al. (2023) menambahkan bahwa disiplin kerja umumnya tampil sebagai faktor paling dominan, meskipun kemampuan kerja dan lingkungan kerja tetap berperan dalam menciptakan efektivitas kerja secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengujian hipotesis, yaitu metode ilmiah yang bersifat konkret, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, dengan data berupa angka yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan di Desa Tlogoagung, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro, selama dua bulan pada Maret-Mei 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh perangkat Desa Tlogoagung yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi (30 orang) digunakan sebagai sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y).

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang memuat pernyataan mengenai keempat variabel, diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Definisi operasional setiap variabel diringkas pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber

Kemampuan Kerja (X1)	Kapasitas perangkat desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.	Kesanggupan kerja; pendidikan; masa kerja	Robbins (1998)
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kepatuhan perangkat desa terhadap aturan, tata tertib, dan tanggung jawab kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.	Ketaatan pada aturan waktu; aturan organisasi; aturan perilaku; aturan kerja	Rizkita (2020)
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi fisik dan nonfisik di sekitar perangkat desa yang memengaruhi kenyamanan dan hasil kerja.	Penerangan; sirkulasi udara; kebisingan; bau tidak sedap; keamanan	Basuki (2024)
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan.	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian	Wati et al. (2024)

Sumber: diadaptasi dari kajian teori (2024-2026).

Analisis data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sebagai prasyarat regresi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$, di mana Y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, X1 hingga X3 adalah kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, b1 hingga b3 adalah koefisien regresi, dan e adalah galat residual. Pengaruh parsial diuji dengan uji t, pengaruh simultan dengan uji F, dan kekuatan model dengan koefisien determinasi (R^2), seluruhnya pada taraf signifikansi 5 persen menggunakan SPSS versi 25 (Darma, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh 30 perangkat Desa Tlogoagung sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 19 orang (63%), sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang (37%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada rentang 36-45 tahun (40%), diikuti rentang 25-35 tahun dan 46-55 tahun yang masing-masing berjumlah 30%. Profil ini menunjukkan bahwa perangkat Desa Tlogoagung secara umum berada pada usia produktif dan didominasi laki-laki, sebagaimana lazim dijumpai pada struktur aparatur desa di wilayah pedesaan Jawa Timur.

Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data residual model regresi berdistribusi normal, ditandai dengan penyebaran titik yang mengikuti arah garis diagonal pada normal probability plot. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF pada seluruh variabel independen berada di bawah ambang batas 10, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen dengan t-tabel sebesar 2,056 dan F-tabel sebesar 2,975. Ringkasan hasil disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	-0,164	-1,333	0,194	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,759	8,881	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,483	4,214	0,000	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS 25 (2026); t-tabel = 2,056.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi

F-hitung	Sig.	R	R Square (R^2)
7.178,361	0,000	0,989	0,979

Sumber: hasil olah data SPSS 25 (2026); F-tabel = 2,975; Adjusted R^2 = 0,977.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa karena nilai t-hitung berada di bawah t-tabel dan signifikansinya di atas 0,05, sehingga H1 ditolak. Sebaliknya, disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung melampaui t-tabel dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H2 dan H3 diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung (7.178,361) jauh melampaui F-tabel (2,975) dengan signifikansi 0,000, yang berarti kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga H4 diterima. Nilai R Square sebesar 0,979 menunjukkan bahwa 97,9 persen variasi kinerja perangkat Desa Tlogoagung dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 2,1 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja.

Pembahasan

Pembahasan berikut mengaitkan temuan empiris dengan kajian teori pada bagian sebelumnya serta membandingkannya dengan hasil penelitian terdahulu, disusun berdasarkan keempat hipotesis penelitian.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Nilai t-hitung sebesar -1,333 dengan signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Tlogoagung, berlawanan dengan proposisi teoretis bahwa kemampuan yang tinggi selalu berbanding lurus dengan kinerja (Yusuff, 2023). Ada beberapa kemungkinan penjelasan atas temuan ini. Pertama, tingkat pendidikan formal masyarakat Desa Tlogoagung secara umum masih relatif rendah, yang turut membatasi variasi kemampuan kerja yang terukur melalui indikator pendidikan dan kesanggupan kerja. Kedua, sifat pekerjaan perangkat desa yang bersifat rutin dan administratif membuat kinerja lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur (disiplin) dan kondisi lingkungan kerja ketimbang oleh kapasitas individual semata, sehingga ruang bagi inisiatif berbasis kemampuan personal relatif terbatas. Temuan ini berbeda dengan hasil Putra et al. (2023) yang menemukan pengaruh signifikan kemampuan kerja pada level kecamatan dengan tuntutan tugas yang lebih kompleks dan bervariasi, sehingga perbedaan hasil dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik unit analisis dan kompleksitas tugas. Dengan demikian, temuan ini tidak menafikan pentingnya kemampuan kerja secara umum, melainkan menegaskan bahwa dalam konteks tugas yang rutin dan prosedural seperti di Desa Tlogoagung, faktor disiplin dan lingkungan kerja tampil lebih dominan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t = 8,881; sig. = 0,000), menjadikannya prediktor paling kuat di antara ketiga variabel independen. Temuan ini konsisten dengan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan pengelolaan waktu meningkatkan kinerja, serta dengan Wau (2021) yang menegaskan peran ketepatan waktu dan profesionalisme. Dalam konteks pemerintahan desa, pelayanan publik menuntut kehadiran dan ketepatan waktu yang konsisten, sehingga perangkat desa yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya tercermin pada kualitas layanan kepada masyarakat. Hasil ini memperkuat fungsi kedisiplinan sebagai salah satu pilar MSDM (Aditama, 2020) yang menjadi fondasi tata kelola pemerintahan desa yang baik dan akuntabel.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t = 4,214; sig. = 0,000), meskipun besarannya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Temuan ini konsisten dengan Jayaputra dan Sriathi (2020) serta Sihaloho dan Siregar (2020) yang menekankan bahwa sarana kerja yang memadai dan suasana kerja yang nyaman meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai. Karakteristik geografis Desa Tlogoagung yang masih mempertahankan keasrian alamnya turut menciptakan kenyamanan kerja bagi perangkat desa, sejalan dengan pandangan Wahyudi et al. (2022) bahwa lingkungan yang nyaman dan aman mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan fasilitas kerja dan penataan ruang kantor tetap relevan sebagai instrumen peningkatan kinerja meskipun perannya tidak sebesar disiplin kerja.

Pengaruh Simultan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Tlogoagung (F = 7.178,361; sig. = 0,000) dengan koefisien determinasi sebesar 0,979. Hasil ini sejalan dengan Caraka dan Azis (2024) serta Yantika et al. (2024) yang menemukan pengaruh simultan yang signifikan dari kombinasi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dan juga sejalan dengan Kitta et al. (2023) yang menempatkan disiplin kerja sebagai faktor paling dominan meskipun kemampuan kerja dan lingkungan kerja tetap berkontribusi. Tingginya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hampir seluruh variasi kinerja perangkat desa, sehingga kombinasi penguatan disiplin, perbaikan lingkungan kerja, dan pengembangan kemampuan tetap relevan sebagai strategi menyeluruh peningkatan kinerja aparatur desa, meskipun kontribusi masing-masing variabel berbeda secara parsial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat Desa Tlogoagung, sedangkan kemampuan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kemampuan penjelasan model sebesar 97,9 persen, dan disiplin kerja tampil sebagai variabel yang paling dominan di antara ketiganya. Temuan ini menegaskan

bahwa dalam konteks pemerintahan desa yang bercirikan tugas administratif dan rutin, kepatuhan terhadap aturan kerja serta kenyamanan lingkungan kerja lebih menentukan kinerja aparatur dibandingkan kemampuan individual semata.

Berdasarkan temuan tersebut, Pemerintah Desa Tlogoagung disarankan memperkuat disiplin kerja secara konsisten melalui sistem presensi yang tertib, pengawasan rutin, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang transparan, sekaligus mengoptimalkan lingkungan kerja melalui penyediaan sarana kantor yang memadai dan penataan ruang kerja yang nyaman. Meskipun kemampuan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan pada penelitian ini, pemetaan kompetensi dan pelatihan teknis berbasis kebutuhan tetap relevan dilakukan sebagai investasi jangka panjang. Bagi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, temuan ini dapat menjadi rujukan dalam menyusun pedoman teknis pembinaan disiplin aparatur desa serta standar minimal fasilitas kerja di tingkat desa.

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa lingkup sampel yang terbatas pada satu desa dengan 30 responden, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi ke beberapa desa atau kabupaten, menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala desa, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan pendekatan campuran (mixed methods) untuk menggali secara lebih mendalam faktor nonkuantitatif yang melatari tidak signifikannya pengaruh kemampuan kerja pada konteks pemerintahan desa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Desa Tlogoagung, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro, atas izin dan kesediaannya menjadi lokasi penelitian, serta kepada seluruh perangkat desa yang telah berpartisipasi sebagai responden. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, Ahmad Yani Syaikhudin, S.E., M.M. dan Anjar Sulistyowati, S.E., M.M., atas bimbingan selama proses penelitian. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan.

DAFTAR REFERENSI

Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. Ae Publishing.

Annisa, N. N. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Anwar, A., Izmi, A. N., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 2(2), 349-360.

Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33-43.

Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Arlan, A. S. (2022). Kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. Al Iidara Balad, 4(2), 14-21.

As, A. B., & Yuniara, R. (2024). Meningkatkan kemampuan guru binaan dalam menulis best practice melalui workshop di sekolah binaan Kabupaten Aceh Tengah. Almufi Journal of Language and Education, 3(2), 22-27.

Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 1(2), 115-136.

Darma, B. (2021). Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2). Guepedia.

Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). SIFEBRI'S, 1(1), 309-323.

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Multifinance Tbk Cabang Makassar. Point: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4(1), 1-14.

Kusmayadi, B., & Vikaliana, R. (2021). Pendekatan konsep lean untuk mengurangi waste transportasi dengan optimasi truk (Studi kasus di perusahaan distributor PT. XYZ). Jurnal Manajemen Logistik, 1(1), 20-28.

Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah M-Progress, 13(1), 83-91.

Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Tirtayasa Ekonomika, 15(2), 195-203.

Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). Manajemen kinerja: Teori dan praktik. Universitas Brawijaya Press.

Nasution, K., Nasution, M. A., Rustiyana, R., Rachim, A., Baskoro, S. E., Reynilda, R., Devianty, T., Nampira, R. A., Lumbanraja, V., & Vidiastuti, D. P. (2025). Kebijakan publik dalam

perspektif manajemen modern: Inovasi, tata kelola, dan akuntabilitas. Star Digital Publishing.

Nurhalizah, S., Ediyanto, E., & Ciptasari, A. D. W. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 3(8), 1541-1555.

Purba, T. A. (2023). Keadilan bagi karyawan perusahaan yang karena perintah atasan melakukan tindak pidana dengan perbuatan berlanjut. Jurnal Kewarganegaraan, 7(2), 1721-1725.

Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1(1), 31-41.

Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja perangkat desa. JESS (Journal of Education on Social Science), 5(1), 24-35.

Rafi, R., Rengifurwarin, Z. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Jurnal Darma Agung, 33(1), 230-238.

Rahim, O. A. (2021). Pengaruh hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 15(2), 84-96.

Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). Pelatihan SPSS uji validitas dan uji reliabilitas untuk data primer. Bakti Banua: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 5(2), 21-26.

Riewpassa, A., Latuheru, B. P., & Touwely, G. H. (2025). Pengembangan sumber daya manusia aparatur desa: Upaya mewujudkan pelayanan prima. Kamboti: Jurnal Sosial dan Humaniora, 5(2), 72-82.

Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Al Tijarah, 6(3), 86-95.

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). Alfabeta.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widina.

Toyyibah, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS, 3(6), 1-15.

Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 887-898.

Wati, P. S., Raudah, S., & Anjasmari, N. M. M. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan, 1(1), 89-96.

Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penerbit Nem.