

# Determinan Kesejahteraan Pegawai: Analisis Peran Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Ida Faridah <sup>\*1</sup>, Nurul Hayat <sup>2</sup>, Desi Rubiyanti <sup>3</sup>

<sup>\*1</sup> Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, NTB, Indonesia

<sup>2,3</sup> Prodi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, NTB, Indonesia

---

## A B S T R A C T



ISSN: 2620-6196  
Vol. 8 Issues 2 (2025)

### Riwayat Artikel:

*Diterima – Juni 14, 2025*

*Direvisi – Juni 27, 2025*

*Disetujui – Juni 28, 2025*

### Email Korespondensi:

[idadaf73623@gmail.com](mailto:idadaf73623@gmail.com)

### Kata Kunci:

*Disiplin kerja, Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Pegawai*

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai. Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat disiplin kerja, kinerja, dan kesejahteraan pegawai desa yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 126 responden yang merupakan aparatur desa dari 11 desa di Kecamatan Woja Kabupaten Dompu-NTB. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, disiplin kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan aparatur desa, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, dengan nilai F hitung sebesar  $24,453 > F$  tabel sebesar 3,10, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan teori kesejahteraan Grant et al. (2007) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai terbentuk dari interaksi perilaku kerja positif dan dukungan organisasi yang memadai. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan budaya kerja disiplin, peningkatan pelatihan dan evaluasi kinerja, serta pengembangan sistem kesejahteraan yang adil dan berkelanjutan.

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, karena SDM memiliki peran sentral dalam merancang dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya (Suryani, Rindaningsih and Hidayatulloh, 2023). Pengabaian terhadap SDM akan membuat sasaran organisasi sulit terwujud. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Akilah, 2018) serta (Agustini et al, 2022), menegaskan bahwa SDM adalah aset vital yang harus dikelola melalui sistem manajemen terpadu. Proses ini meliputi perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan retensi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu demi keberlangsungan jangka panjang organisasi.

Disiplin kerja secara esensial adalah sikap hormat, kesadaran, dan kesediaan yang tertanam dalam diri karyawan untuk secara sukarela menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli seperti (Sutrisno, 2019; Feber & Iskandar, 2024; Hasibuan 2018). Tanpa adanya disiplin yang baik, pencapaian visi dan tujuan organisasi akan sangat sulit. Lebih dari sekadar kepatuhan individu, disiplin juga dipandang sebagai fungsi dan alat manajemen yang strategis. Menurut (Siagian, 2016; Mangkunegara, 2017), disiplin digunakan oleh manajemen untuk berkomunikasi, menumbuhkan semangat kerja, serta membentuk perilaku positif. Dengan demikian, disiplin yang tinggi tidak hanya mencerminkan tanggung jawab karyawan, tetapi juga merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena kedisiplinan pegawai secara langsung memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Secara esensial, disiplin dapat diartikan sebagai sikap hormat, kesadaran, dan kesediaan yang tertanam dalam diri seorang pegawai untuk secara sukarela menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku (Hasibuan, 2018;

Sutrisno, 2019). Dari perspektif manajerial, (Mangkunegara, 2017) menyebutnya sebagai alat strategis untuk membina dan mengarahkan karyawan agar berperilaku lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, disiplin yang tinggi tidak hanya mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, tetapi juga menjadi fondasi untuk menciptakan iklim kerja yang tertib dan profesional, yang tanpanya organisasi akan sangat sulit mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja adalah kunci utama keberhasilan organisasi karena tidak hanya menyangkut kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan profesionalisme seorang karyawan. Pada intinya, disiplin merupakan kesadaran dan kemauan internal individu untuk secara konsisten mematuhi standar serta prosedur kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan (Mangkunegara, 2017) yang melihatnya sebagai hasil dari upaya manajemen untuk menumbuhkan kesadaran demi efektivitas kerja, serta pendapat (Gomes, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin tinggi bersumber dari komitmen pribadi, bukan sekadar karena pengawasan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan kinerja optimal dan produktif bahkan tanpa diawasi secara langsung, yang pada akhirnya menciptakan efisiensi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial yang mencerminkan kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan organisasi, yang dievaluasi melalui indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja (Robbins & Judge, 2019; Mathis & Jackson, 2016). Namun, kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir. (Armstrong, 2020) menegaskan bahwa kinerja juga mencakup perilaku yang dapat diamati, sehingga evaluasinya harus mempertimbangkan proses, pendekatan, dan hasil secara seimbang. Faktor pendorong kinerja yang tinggi sering kali berasal dari adanya keselarasan antara tujuan individu dengan organisasi. Sebagaimana dikemukakan (Dessler, 2020), keselarasan ini mampu meningkatkan keterlibatan kerja (*job engagement*) yang kemudian berdampak positif pada performa secara keseluruhan. Pada akhirnya, kinerja pegawai yang optimal inilah yang menjadi landasan fundamental bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai, yang didefinisikan oleh (Wilson Bangun, 2012) sebagai hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan, merupakan aspek krusial bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang ditunjukkan dalam studi oleh (Al Muid & Islam, 2023), di mana kepemimpinan transformatif, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung terbukti signifikan. Salah satu elemen terpenting dari lingkungan yang mendukung tersebut adalah kesejahteraan pegawai, yang menurut (Gunawan et al, 2021) merupakan kondisi kepuasan holistik mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan finansial. Kondisi sejahtera ini berdampak langsung pada kinerja, karena pegawai yang puas cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan kreatif. Sebaliknya, pengabaian terhadap kesejahteraan dapat memicu stres, *burnout*, dan penurunan kinerja secara keseluruhan, sehingga investasi pada kesejahteraan pegawai merupakan strategi fundamental untuk meningkatkan kinerja dan menjamin keberhasilan organisasi.

Aparatur desa di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu, memegang peran strategis sebagai ujung tombak pemerintahan dan pelaksana program nasional di tingkat paling bawah. Mereka bertanggung jawab atas administrasi, pelayanan publik, hingga pembangunan desa. Namun, di balik peran vital tersebut, terdapat berbagai kendala yang menghambat efektivitas kerja. Fenomena seperti disiplin kerja yang tidak seragam, yang ditandai dengan keterlambatan dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, masih sering dijumpai. Lebih krusial lagi, isu kesejahteraan menjadi sorotan utama, di mana data BPS menunjukkan bahwa hanya 60% aparatur desa yang memiliki penghasilan tetap layak, dan kurang dari separuhnya yang memiliki jaminan sosial (BPJS) serta akses memadai terhadap layanan kesehatan dan pendidikan. Faktor-faktor ini diyakini berdampak langsung pada semangat, loyalitas, dan kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan aparatur desa, guna mendukung keberlanjutan pelayanan publik yang optimal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori motivasi

Teori motivasi, yang dipelopori oleh (Abraham Maslow, 1943) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Herzberg, 1959) serta (Ryan & Deci, 2000), memberikan kerangka fundamental untuk memahami bagaimana kekuatan internal dan eksternal mendorong perilaku kerja. Dalam konteks penelitian tentang aparatur desa di Kecamatan Woja, teori ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dipandang sebagai manifestasi dari motivasi internal untuk mematuhi aturan, sementara kinerja merupakan hasil dari motivasi untuk berprestasi dan berkontribusi. Secara lebih spesifik, Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000) mengemukakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif menjadi prasyarat utama bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan. Oleh karena itu, ketika lingkungan kerja mampu memenuhi faktor-faktor motivasi ini, baik faktor *hygiene* seperti kondisi kerja maupun faktor motivator seperti pengakuan (Herzberg, 1959) maka akan tercipta dorongan bagi pegawai untuk lebih disiplin dan berkinerja tinggi. Pada akhirnya, peningkatan disiplin dan kinerja yang didorong oleh motivasi inilah yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan aparatur desa secara menyeluruh, baik fisik maupun psikologis.

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku. Konsep ini dapat diukur melalui berbagai indikator, sebagaimana dirumuskan oleh (Agustini, 2019), yang meliputi tingkat kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja dan atasan, serta tanggung jawab dan kesadaran untuk bekerja secara sukarela. Di samping disiplin, kesejahteraan pegawai juga menjadi faktor kunci bagi keberhasilan organisasi. Menurut (K. A. Pratiwi et al, 2019), kesejahteraan merupakan keseluruhan program yang diberikan perusahaan untuk menciptakan ketenangan, dedikasi, dan loyalitas guna mempertahankan pegawai berprestasi. Program kesejahteraan ini mencakup berbagai faktor seperti sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan kerja, hingga kesehatan mental. (Fitriah, Rahman and Rachim, 2024). Pada akhirnya, sinergi antara sumber daya manusia yang disiplin dan terjamin kesejahteraannya akan mendorong peningkatan produktivitas dan menjamin tercapainya tujuan organisasi. Penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh (Hayati, 2024) di PT Prima Soeka Buana menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung merasakan kenyamanan kerja, keamanan psikologis, dan stabilitas emosional yang lebih baik. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Fahmi, 2014), yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.*

#### Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Kinerja karyawan, yang didefinisikan oleh (Mangkunegara, 2017) sebagai hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas, dipengaruhi oleh berbagai faktor fundamental dalam lingkungan organisasi. Faktor-faktor seperti kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, serta motivasi internal menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal (Nanuru, Jabid and Hidayanti, 2021). Di antara faktor-faktor tersebut, kesejahteraan memegang peranan sentral. Menurut (Hasibuan, 2012), kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap yang bertujuan

memperbaiki kondisi dan mempertahankan karyawan. Kesejahteraan yang efektif, yang mencakup aspek ekonomi, fasilitas, dan pelayanan (Hasibuan, 2013), terbukti dapat menginspirasi semangat kerja, meningkatkan loyalitas, dan memelihara kualitas hidup karyawan (Sriwidodo & Haryanto, 2010; Wei et al., 2020). Oleh karena itu, penerapan program kesejahteraan yang baik oleh perusahaan menjadi sebuah keharusan, karena tidak hanya menciptakan kenyamanan kerja tetapi juga memastikan kinerja karyawan berjalan lancar dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Leuhery *et al.*, 2024).

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif dari kinerja pegawai terhadap kesejahteraan mereka. Studi oleh (Rizal, 2023) di lingkungan instansi pemerintah, misalnya, menemukan bahwa peningkatan produktivitas secara signifikan meningkatkan rasa puas dan keseimbangan kerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh (Wijayanto, Suryani, dan Ramadhan, 2017) yang mengonfirmasi bahwa dimensi kinerja seperti kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu berkorelasi positif dengan persepsi kesejahteraan, terutama dalam bentuk kepuasan dan pengakuan sosial. Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, digunakan indikator dari (Mathis, 2015), yang mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Berdasarkan landasan empiris yang kuat ini, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

*H<sub>2</sub>: Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.*

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai**

Produktivitas kerja, yang menurut Nainggolan & Sudjiman (2022) adalah perbandingan kualitas dan kuantitas hasil kerja secara efektif dan efisien, merupakan tujuan utama yang menentukan kemajuan sebuah organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, salah satu faktor fundamental yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan pegawai. Menurut (K. A. Pratiwi et al, 2019), kesejahteraan merupakan keseluruhan program yang diberikan perusahaan untuk menciptakan ketenangan, dedikasi, dan loyalitas guna mempertahankan karyawan berprestasi. Program ini mencakup berbagai faktor penting seperti sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan kerja, dan kesehatan mental, sebagaimana dikemukakan (Sunarti, 2017). Dengan demikian, investasi pada program kesejahteraan yang komprehensif menjadi strategi kunci bagi perusahaan untuk menumbuhkan semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan menjamin tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Penelitian terdahulu oleh (Putri, 2023) menunjukkan bahwa perilaku kerja positif seperti disiplin secara signifikan memengaruhi kesejahteraan pegawai, tidak hanya dari aspek finansial tetapi juga melalui kenyamanan dan stabilitas kerja. Dengan mengukur kesejahteraan melalui indikator program ekonomis, fasilitas, dan pelayanan (Arifin & Ratih, 2025), maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.*

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah 184 aparatur desa di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompus-NTB tahun 2025. Dari populasi tersebut, ditarik sampel sebanyak 126 responden menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dengan perhitungan berdasarkan Rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data diawali dengan pengujian keabsahan instrumen melalui uji validitas, di mana kuesioner dianggap valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , serta uji reliabilitas yang mensyaratkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Sebelum analisis utama, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (data normal jika  $\text{Asymp. Sig.} > 0,05$ ), uji multikolinearitas (bebas gejala jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ ), serta uji heteroskedastisitas (tidak terjadi masalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ ). Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui

pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kesejahteraan Pegawai ( $Y$ ). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan (di mana pengaruh dianggap signifikan jika nilai sig.  $< 0,05$ ), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.532	0.1478	Valid
	X1.2	0.508	0.1478	Valid
	X1.3	0.537	0.1478	Valid
	X1.4	0.516	0.1478	Valid
	X1.5	0.486	0.1478	Valid
	X1.6	0.544	0.1478	Valid
	X1.7	0.553	0.1478	Valid
	X1.8	0.535	0.1478	Valid
Kinerja Pegawai	X2.1	0.560	0.1478	Valid
	X2.2	0.608	0.1478	Valid
	X2.3	0.651	0.1478	Valid
	X2.4	0.543	0.1478	Valid
	X2.5	0.339	0.1478	Valid
	X2.6	0.461	0.1478	Valid
	X2.7	0.637	0.1478	Valid
	X2.8	0.576	0.1478	Valid
Kesejahteraan Pegawai	Y.1	0.450	0.1478	Valid
	Y.2	0.514	0.1478	Valid
	Y.3	0.511	0.1478	Valid
	Y.4	0.469	0.1478	Valid
	Y.5	0.642	0.1478	Valid
	Y.6	0.608	0.1478	Valid
	Y.7	0.509	0.1478	Valid
	Y.8	0.573	0.1478	Valid
	Y.9	0.554	0.1478	Valid

*Sumber: Data diolah. 2025*

Berdasarkan tabel 1, seluruh item pernyataan dari variabel disiplin kerja, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai memiliki perolehan nilai t hitung lebih dari t tabel yaitu  $> 0.1478$ , yang dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan telah valid. Berdasarkan tabel 2, nilai cronbach's alpha dari variabel disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kesejahteraan karyawan, lebih dari 0,60, sehingga disimpulkan semua variabel telah reliabel.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	.619	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	.672	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai	.687	0,60	Reliabel

*Sumber: Data diolah. 2025*

Berdasarkan tabel 3, perolehan nilai sig dari seluruh variabel  $0,759 > 0,05$  dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kesejahteraan pegawai, sudah berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51478321
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.759

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

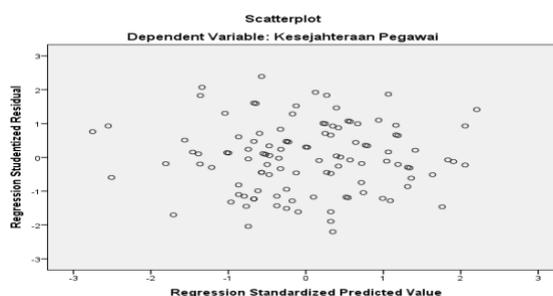
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.978	1.022
	Kinerja Pegawai (X <sub>2</sub> )	.978	1.022

a. Dependent variable: kesejahteraan pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, nilai tolerance dari variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), sebesar 0,978 > 0,10 dan kinerja pegawai (X<sub>2</sub>), sebesar 0,978 > 0,10, serta perolehan nilai VIF dari disiplin kerja (X<sub>1</sub>), sebesar 1,022 < 10 dan kinerja pegawai (X<sub>2</sub>), sebesar 1,002 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data pada scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti menyerupai kerucut atau kipas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.075	3.844		2.881	.005
	Disiplin Kerja	.233	.097	.194	2.406	.018
	Kinerja Pegawai	.528	.086	.496	6.142	.000

a. Dependent variabel: kesejahteraan pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,075. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai prediksi kesejahteraan pegawai ( $Y$ ) sebesar 11,075. Koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai positif 0,233, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kesejahteraan pegawai sebesar 0,233 satuan. Sementara, koefisien regresi kinerja pegawai ( $X_2$ ) juga menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,528, artinya setiap kenaikan satu satuan pada kinerja pegawai akan meningkatkan kesejahteraan pegawai sebesar 0,528 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.312	.299	3.547

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variabel: kesejahteraan pegawai ( $Y$ )

**Sumber:** Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 yaitu tabel hasil uji koefisien determinasi  $R^2$ , nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R Square yaitu sebesar 0,299 yang artinya disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kinerja pegawai ( $X_2$ ), memiliki kemampuan yang lemah dalam menjelaskan variasi variabel kesejahteraan pegawai ( $Y$ ) yaitu hanya sebesar 0,284 atau hanya 29,9%.

**Tabel 7. Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Disiplin Kerja	.233	.097	.194	2.406	.018
	Kinerja Pegawai	.528	.086	.496	6.142	.000

a. Dependent variabel: kesejahteraan pegawai ( $Y$ )

**Sumber:** Data diolah, 2025

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai ( $Y$ ), disiplin kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai t-hitung 2,406 yang lebih besar dari t-tabel (1,65723) dengan tingkat signifikansi 0,018 (lebih kecil dari 0,05). Demikian pula, kinerja pegawai ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai t-hitung 6,142 yang juga melebihi t-tabel (1,65723) serta tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja pegawai secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.

**Tabel 8. Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Model
1	Regression	615.363	2	307.682	24.453	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1358.907	108	12.582		
	Total	1974.270	125			

a. Dependent variable: kesejahteraan pegawai ( $Y$ )

b. Predictors: (Constant), kinerja pegawai ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_1$ )

**Sumber:** Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan perolehan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $24,453 > 2,13$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kinerja pegawai ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### Disiplin Kerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Temuan ini didasarkan pada perolehan nilai t-hitung sebesar 2,406 yang lebih besar dari t-tabel (1,65723), serta didukung oleh nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku disiplin aparatur desa seperti hadir tepat waktu, mematuhi ketentuan, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab berkontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan mereka. Dalam praktiknya, budaya kerja yang disiplin menciptakan sistem yang tertib dan akuntabel, membuat pegawai merasa lebih fokus dan dihargai, sehingga memperoleh rasa aman, kepuasan batin, dan penghargaan sosial yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kesejahteraan aparatur desa tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga sangat terkait dengan kualitas perilaku kerja, sehingga pemerintah desa perlu terus mendorong iklim disiplin melalui pembinaan dan sistem penghargaan yang adil.

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai sejalan dengan beberapa landasan teoretis dan empiris. Dari perspektif motivasi, temuan ini relevan dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh (Ryan dan Deci, 2000). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku disiplin yang dijalankan secara sukarela merupakan cerminan dari terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis utama, otonomi (kendali atas pekerjaan), kompetensi (rasa mampu), dan *relatedness* (hubungan sosial yang positif) yang menjadi dasar dari motivasi intrinsik dan kesejahteraan. Pandangan ini diperkuat oleh (Stephen P. Robbins, 2016), yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang disiplin merupakan bagian penting dari sistem yang mendukung kepuasan dan persepsi positif terhadap lingkungan kerja, di luar faktor eksternal seperti kompensasi. Keselarasan teoretis ini juga didukung oleh temuan empiris sebelumnya, seperti penelitian oleh (Hayati, 2024) yang menunjukkan hasil serupa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu secara aktif mendorong disiplin kerja melalui sistem penghargaan dan penguatan positif, karena hal tersebut merupakan investasi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh.

### Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial, kinerja pegawai terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Temuan ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 6,142 yang lebih besar dari t-tabel (1,65723) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang berkinerja optimal tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang meningkatkan kepuasan pribadi, tetapi juga sering kali mendapatkan apresiasi dari organisasi. Apresiasi ini diwujudkan melalui peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh, yang tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga fasilitas yang lebih baik dan pelayanan internal yang responsif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja memegang peranan penting sebagai pendorong kesejahteraan, sehingga organisasi perlu secara aktif menciptakan lingkungan yang mendukung, sistem evaluasi yang adil, dan memberikan penghargaan atas pencapaian untuk memperkuat hubungan positif ini secara berkelanjutan.

Temuan mengenai pengaruh signifikan kinerja terhadap kesejahteraan dapat dijelaskan secara mendalam melalui *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh (Ryan dan Deci, 2000).

Teori ini memandang kinerja bukan sekadar pelaksanaan tugas, melainkan wujud dari motivasi intrinsik yang muncul ketika tiga kebutuhan dasar psikologis pegawai terpenuhi: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (*relatedness*). Dalam konteks aparatur desa di Kecamatan Woja, ketika mereka merasa kompeten dalam tugasnya, diberi kepercayaan dan kebebasan bertindak (otonomi), serta memiliki hubungan kerja yang positif (*relatedness*), maka dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara optimal akan meningkat. Peningkatan motivasi intrinsik inilah yang tidak hanya mendorong mereka untuk mencapai kinerja berkualitas, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Sebaliknya, jika kebutuhan-kebutuhan ini terabaikan, motivasi dan kinerja akan menurun. Dengan demikian, SDT memberikan kerangka pemikiran yang kuat bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan, organisasi perlu fokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis yang menjadi fondasi dari kinerja yang unggul.

### **Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai**

Hasil uji F simultan mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F-hitung 24,453 yang lebih besar dari F-tabel (2,13) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya peran sinergis, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi yang menciptakan lingkungan kerja yang stabil, tertib, dan terorganisir. Di atas fondasi yang kokoh ini, kinerja pegawai yang tinggi tercermin dari produktivitas dan kualitas kerja, tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga membuka peluang bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan, insentif, dan fasilitas yang lebih baik. Kombinasi antara lingkungan yang teratur (dari disiplin) dan pengakuan atas prestasi (dari kinerja) inilah yang secara kolektif meningkatkan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, mencakup aspek psikologis, sosial, dan ekonomi. Dengan demikian, tercipta sebuah hubungan timbal balik yang positif di mana organisasi yang merespons disiplin dan kinerja dengan sistem penghargaan yang adil akan mendorong peningkatan kesejahteraan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini selaras dengan *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi merupakan hasil interaksi antara dorongan internal individu dan dukungan lingkungan eksternal. Dalam kerangka ini, disiplin dan kinerja aparatur desa dapat dipandang sebagai wujud dari motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkontribusi yang tumbuh saat kebutuhan psikologis untuk merasa kompeten dan dihargai terpenuhi. Teori ini juga menegaskan bahwa ketika motivasi internal tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang memadai (melalui fasilitas, sistem penghargaan, dan hubungan sosial yang sehat), maka akan tercipta kesejahteraan yang menyeluruh. Keterkaitan erat antara disiplin, kinerja, dan kesejahteraan ini juga didukung oleh temuan empiris sebelumnya, seperti penelitian oleh (Putri, 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan di antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, temuan ini memperkuat gagasan bahwa sinergi antara motivasi intrinsik pegawai, yang diwujudkan dalam disiplin dan kinerja, dengan lingkungan kerja yang suportif, menjadi kunci untuk mencapai kesejahteraan aparatur desa secara komprehensif.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap aparatur desa di Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu-NTB, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara terpisah, disiplin kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan dengan menciptakan keteraturan dan rasa tanggung jawab yang mendukung suasana kerja yang stabil. Serupa dengan itu, kinerja pegawai yang unggul terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan dan kerja sama yang baik juga berkontribusi langsung pada kesejahteraan melalui perolehan penghargaan dan peningkatan kepuasan kerja. Pada akhirnya, integrasi antara disiplin kerja dan kinerja

pegawai yang tinggi secara bersama-sama membentuk fondasi kokoh untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mampu menunjang kesejahteraan aparatur desa secara menyeluruh.

## REFERENSI

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Agustini, V. et al. (2022). *SDM: Penggerak dan Penentu Keberhasilan Organisasi*.
- Akilah, A. (2018). *Peran Strategis SDM dalam Organisasi*.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page.
- Arifin, A. Z., & Ratih, I. A. B. (2025, March 1). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kesejahteraan karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 5(1), 130–145. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i1.861>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Feber, W., & Iskandar. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(1), 107–120.
- Fitriah, Rahman, N. and Rachim, E. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan ...', *Sparkling Journal Of Management*, 2(1), pp. 28–40.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, I., & Kusuma, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123–125.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi edisi ke-10). Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 978-602-249-328-7.
- Hayati, A., Sularmi, L., Veritia, Rahmadini, S., (2024). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business*, Vol. 7 No. 2 (2024) doi: [10.37481/sjr.v7i2.844](https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.844).
- Kusumawati, I. A. A., & Purwanegara, M. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 81–92.
- Leuhery, F. et al. (2024) 'Analisis Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Produktivitas Kerja', *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), pp. 3228–3234. Available at: <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7722>.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, J., & Sofyan, M. H. (2024). *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadaman dan penyelamatan kota tebing tinggi* (Doctoral dissertation, STIE Bina Karya).
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nanuru, T., Jabid, A.W. and Hidayanti, I. (2021) 'Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi', *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), pp. 473–481. Available at: <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>.
- Putri, R. A. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(3). <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.290>.

- Rizal, M. (2023). Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 101–112. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.v10i2.2023>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salani, H., Firayanti, Y., & Tawil, H. (2023). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Tingkat Kesejahteraan (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2021-2023)*. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(2). <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i2.903>.
- Sunarti (2017) ‘Pengaruh Kesejahteraan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat Di Jakarta’.
- Suryani, Rindaningsih, I. and Hidayatulloh (2023) ‘Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), pp. 363–370. Available at: <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wijayanto, A., Suryani, N., & Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 17–29. <https://doi.org/10.xxxx/jmk.v9i1.2017>
- Wibowo, A. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.