

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan SDM di Indonesia yang berkualitas rendah menjadi salah satu isu terkini. Apabila SDM dimanfaatkan dengan sungguh-sungguh dan efisien, maka akan bermanfaat bagi pergantian masyarakat. Agar sumber daya manusia dapat diandalkan oleh setiap organisasi, baik swasta maupun publik, maka harus dioptimalkan dan dikelola secara efektif (Permadi,; Sari et al) . Kualitas sumber daya manusia baik perusahaan ataupun organisasi harus menjadi pertimbangan setiap orang. Kualitas sumber daya manusia instansi pemerintah juga harus menjadi perhatian utama. Salah satunya PNS yaitu individu yang bekerja di organisasi pemerintah sebagai sumber daya manusia (Muslim & Suci, 2020; Uyun, 2021).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya dan manajemen dapat mengukur kinerja seorang pegawai berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Ainur dan Tirtayasa, Menurut Burso, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja, penghargaan dan sistem manajemen di perusahaan. . Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Menurut Alviansyah , semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka disiplin kerja akan semakin menghambat memulai pekerjaan dengan lambat atau menyelesaikan pekerjaan selalu lebih awal akibat kemalasan dan keterlambatan karyawan. Disiplin kerja dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditanamkan dalam diri karyawan agar dapat mendukung tujuan perusahaan, karena didasarkan pada kepatuhan terhadap instruksi kerja dan juga tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kemampuan bekerja merupakan ukuran pertama peningkatan kinerja, yang menunjukkan hasil pekerjaannya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaannya menentukan kinerjanya. Selain itu, kemampuan ini juga harus diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Selain faktor kemampuan, ada juga faktor kesempatan yang perlu diperhatikan, artinya seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Harahap,). Hubungan antara kemampuan bekerja dengan kinerja pegawai, yaitu kemampuan merupakan hal yang paling dibutuhkan bagi mereka yang bekerja di lembaga perbankan. Kemampuan sering dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Hal ini tercermin dari

kemampuan kerja karyawan, ketepatan waktu pelaksanaan kerja, komitmen kerja, keterampilan sesuai dengan harapan perusahaan dan inisiatif untuk memecahkan masalah yang muncul dalam setiap pekerjaan (Sidik,2020)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja (Jatilaksono, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Simamora, 2020). Pegawai yang disiplin menurut Hasibuan adalah pegawai yang dapat mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memperhatikan absensi adalah karyawan yang berdisiplin baik serta mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang di hadapkan dengan kompleknya masalah yang dihadapi, disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan. Disiplin kerja dapat dilihat apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tepat waktu, tidak sering absen serta mengutamakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Adapun keberhasilan perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur

dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan. Hal ini juga bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukminim, et al (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa organisasi yang dapat berkembang adalah keinginan setiap individu yang ada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan pembangunan yang demikian instansi dapat terwujud lebih efektif. Penelitian dengan variabel disiplin kerja juga dilakukan oleh Hidayat , menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting peran dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat untuk instruksi kepemimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah berhasil ditentukan sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu contoh disiplin kerja pada pegawai, yaitu pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pemimpin

mereka. Menurut penelitian Surtingsih dan Ryani menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap seorang pegawai dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku di suatu perusahaan secara sukarela dan dengan kesadaran penuh yang bertujuan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto dan Tajuddin juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya variabel disiplin kerja memang mempunyai pengaruh dalam upaya meningkatkan pegawai kinerja,

Terdapat masalah-masalah kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Desa Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru diantaranya masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu, kemudian dalam disiplin kerja pegawai masih terlalu santai dalam menjalankan tugasnya, suka menunda-nunda pekerjaan dan masih banyak juga pegawai yang bekerja secara tidak rapih dan tidak teliti sehingga banyak ditemukan kesalahan-kesalahan dalam penyusunan laporan atau tugas yang diberikan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi

masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Dalam Jurnal suara karya oleh Kusen Suseno mengatakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan dan etos kerja para PNS selama ini, terutama karena tidak berjalannya system rewards and punishment yang membuat PNS bermalas-malasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul dalam penyusunan tugas akhir ini adalah “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA PADA KANTOR DESA DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Desa Di kecamatan mallusetasi kabupaten barru ?”
2. Bagaimana Disiplin kerja pegawai pada kantor desa Di kecamatan mallusetasi kabupaten barru
3. Bagaimana kinerja pegawai pada kantor desa Di kecamatan mallusetasi Kabupaten barru ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di kantor desa di kecamatan mallusetasi Kabupaten Barru
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di kantor desa di kecamatan mallusetasi Kabupaten Barru
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di kantor desa di kecamatan mallusetasi Kabupaten Barru

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan seputar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi organisasi atau lembaga khususnya untuk kantor desa di kecamatan mallusetasi kabupaten barru , tentang pentingnya disiplin kerja bagi para pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik,).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2019).

Dalam penelitian Putri et al. (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kpegawai, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai semakin buruk pula kinerja pegawai.

a. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

disiplin yang bertujuan yaitu untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

disiplin yang bertujuan yaitu agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan

sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan Tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (oral warning)
- b. peringatan tulisan (written warning)
- c. disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
- d. pemecatan (discharge)

3. Disiplin Progresif

disiplin yang bertujuan yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang Kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut

Menurut Sutrisno, (2019) indicator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya
6. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur Tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga

sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma Surya (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Menurut Darmawan (2008) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2012:22) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka

terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

c. Faktor – Faktor mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67)
 “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari – hari maka ia

akan lebih muda mencapai kinerja yang di harapkan sebenarnya Perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang – orang yang memiliki IQ di atas rata – rata. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja di mana pun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik

pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan.

Banyak masalah yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Tampaknya motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja tenaga kerja dibandingkan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap. Motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenang dan mungkin tak akan banyak mendorong tenaga kerja untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan.

Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak

tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan.

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 292) antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada

pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Nitisemito, (2016), "lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

b. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti, (2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai

akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

2. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012).

Menurut Sukoco (2007:219), temperature ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24oC dari temperature di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6oC dengan nilai kelembaban sebesar 45% (The Liang Gie dalam Priansa & Garnida, 2015).

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/ Menkes/ PER/ VI/ 2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013:26).

5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyiyangtidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakankesehatan.Tatacara untuk menghilangkan kebisingan tesebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan,

penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

7. Hubungan Kerja dengan Sesama

Karyawan Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173).

A. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008 :208), antara lain :

1. Disiplin Preventif Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-

mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahami dan menjalankannya. Sedangkan pada disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008 : 209), antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan- kegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran

tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negative dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya : teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistis. Tidak ada

manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hamperpasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan Perusahaan.

B. Bentuk Dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin, tergantung pada Tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Pelanggaran disiplin berupa sering terlambat tentu lebih ringan sanksinya daripada sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang sering mangkir tidak masuk kerja. Sanksi bagi karyawan yang tidak mau bekerja tentu lebih berat daripada

sanksi bagi pelanggar disiplin yang tidak mau memakai pakaian seragam dan sebagainya.

Dengan demikian, penerapan sanksi itu sebaiknya diatur dengan menampung usulan atau masukan yang berasal dari para karyawan sendiri. Sehingga bila mereka diikut sertakan dalam menyusun sanksi itu sedikit banyak akan dapat mengurangi ketidakdisiplinan itu sendiri. Sanksi yang paling tepat dan bisa diterapkan adalah sanksi berupa pengurangan hak-hak imbalan karyawan itu sendiri, seperti pengurangan gaji, penurunan gaji, dan sebagainya sehingga bagi mereka benar-benar akan terasa pengaruh sanksi itu bagi diri dan keluarganya.

Dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

- a) Tingginya rasa kepeduliannya karyawan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan
- b) Tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan –kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun

juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

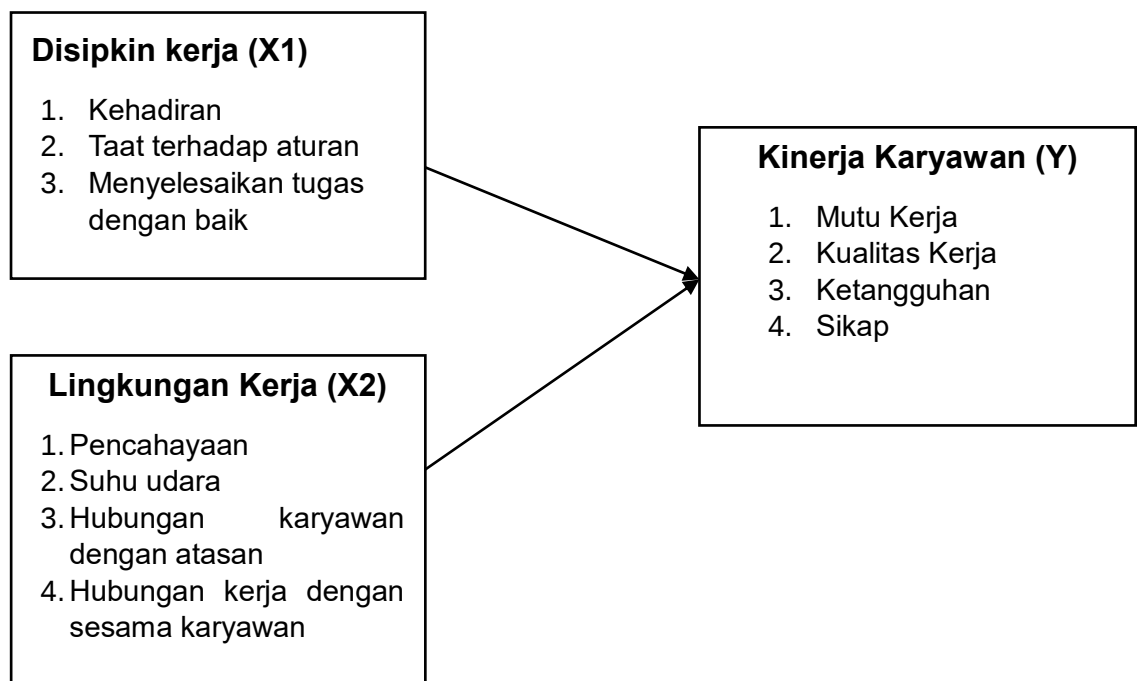
No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jelaskan Wau, Samalau Waoma, Ferdinan d T.Fau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Disiplin kerja, Kinerja pegawai	Hasil peneltian ini merupakan dmananilai model regresi $Y = 13.315 + 0,754X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan mallu setasi kabupaten barru dengan nilai t hutang 5.257 t tabel 1,692.
2	Syukur Kasieli Hul u(2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias	Analisis faktor, perilaku konsumen	hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dari hasil penelitian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni $Y = 6,406 + 0,780X$. Artinya, disiplin kerja pada kantor camat botomo zoikabupennias akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja jadi kantor camat botomo zoikabupatennias. Dari uji yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel atau dengan kata lain $5,974 > 2,228$, maka hipotesis Ha yang telah dirumuskan diterima.

3	Syukron Sazly, Winna (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.	Disiplin kerja, prestasi kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian merupakan hasil analisis deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji korelasi berkorelasi kuat karena terdapat pada selang waktu 0,600-0,799 yang berarti $r_{tabel} > r_{hitung}$ sebesar $0,644 > 0,361$ artinya terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Cengkareng Jakarta barat
4	Ingan Ukur Br Slitepu (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tigenderket.	disiplin kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket sebesar 94,09%, selain itu juga dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian sebesar 5,91%.
5	Natalia Hurai (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu	Disiplin kerja, kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu, hal ini membuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana $r_{hitung} = 0,416 > r_{tabel} = 0,403$ pada tingkat signifikan 0,01 untuk $N = 40$ yang

				berarti bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai dan juga berdasarkan hasil
--	--	--	--	--

D. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam pembahasan proposal ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Fikir

E. Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Pada Kantor Desa Di kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru “.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono metode asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi (2014) asosiatif bertujuan menganalisa permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif, bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisa dalam perhitungan angka dan kemudian menarik kesimpulan pengujian tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai dari Bulan Januari - Februari 2024

C. Populasi dan Sampel

3. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah sebanyak 100 orang pada

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada, adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh **100 Orang**.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

5. Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja

adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

6. Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

7. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama

waktu tertentu".Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

E. Sumber dan Jenis Data

8. Sumber data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan penelitian yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer, Data sekunder dapat diperoleh melalui media yang bersumber pada buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan.Data sekunder dapat berupa kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka.Data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya.Sifat data ini adalah data runtuh waktu, yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dalam suatu periode tertentu.

9. Jenis Data

- a. Person (Individu) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara, dalam hal ini yang menjadi sumber data atau informasi.
- b. Paper (Sumber Literatur) yaitu dokumen-dokumen atau catatan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Place (Instansi/Lembaga) yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu ;

10. Observasi

Dalam teknik observasi, peneliti terjun langsung ke lingkungan yang diteliti, seolah-olah menjadi bagian dari lingkungan tersebut. Peneliti memperhatikan dan mencatat objek penelitian hingga diperoleh data yang diinginkan, bentuk observasi yang digunakan dari pengumpulan data dengan turun langsung ke lokasi untuk kebutuhan penelitian.

11. Kuisiner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden tentang masalah yang dibahas. Penelitian ini dilakukan di Kantor desa,

Di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90753.

G. Teknik Analis Data

Untuk mendapatkan penelitian hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut sugiono (2010) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan pendapatan.

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya yang sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan kendala (reability). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehinggadapat diketahui layak tidaknya digunakan

untuk pengumpulan data pada kinerja pegawai di Kantor Desa Di kecamatan Mallusetasi Kab. Barru.

a. Uji Validitas

Validitas data merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik, Ridwan dan Sunarto (2007). Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realible jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,060$, Ghozali dalam wahyuni (2017).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja

(X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2017) adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dalam hal ini sebagai berikut :

a = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2

e = Standar Error (0,05)

b. Uji Determinan R Square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

c. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat

kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka terbukti semua variabel independen yang diamati secara serentak berpengaruh signifikan terhadap faktor dependen.
- 2) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, akan membuktikan bahwa semua faktor independen yang diamati secara serentak tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap faktor dependen.

d. Uji T

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka variabel independen yang diamati tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. KANTOR DESA KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU

1. Gambaran Umum Desa Cilellang

a. Sejarah Desa

Pada awalnya desa Cilellang adalah desa yang sangat luas. Seiring dengan peningkatan aktivitas pelayanan publik yang semakin meningkat maka desa Cilellang dimekarkan, salah satunya adalah Desa Cilellang. Wilayah desa Cilellang meliputi dusun Ujung, dusun Dusing, dusun Cilellang Utara sebagai ibukota desa, dan dusun Cilellang Selatan. Dulu di Cilellang hanya ada satu rumah. Dalam bahasa bugis, satu rumah dinamakan Cilellang, jadi secara filosofi Cilellang diartikan sebagai kampung satu rumah. Desa Cilellang adalah desa yang terbesar jumlah penduduknya di kecamatan Mallusetasi dan merupakan aset untuk melaksanakan pembangunan.

Pada tahun 1945 desa Cilellang mendapat pengakuan secara hukum dari pemerintah Kabupaten Barru, sebagai desa yang berdiri sendiri dengan kepala desa pertama adalah Abd. Rahman Rahim (1945-1947) yang merupakan pejabat sementara yang ditunjuk oleh pemerintah Kecamatan Mallusetasi. Selanjutnya beliau dalam masa jabatan mengundurkan diri dan diganti oleh H.A. Maddusila (1947-1960). Pada tahun 1960 untuk pertama kalinya diadakanlah pemilihan kepala desa Cilellang dengan sistem pemilihan secara langsung dan diikuti oleh dua kandidat calon kepala desa yaitu H.A. Maddusila (ayahanda Andi Achmad

mantan lurah Palanro) dan Kopral Satu Dahlan Abi (ayahanda Hasnah Dahlan mantan kepala desa Cilellang). Yang terpilih pada masa itu adalah H.A. Maddusila menduduki jabatan sebagai kepala desa Cilellang periode 1960-1982.

Pada tahun 1985 kembali diadakan pemilihan kepala desa Cilellang, dan yang masuk menjadi calon kepala desa adalah Hasnah Dahlan bersaing dengan H. Amin Syamsuddin. Selanjutnya yang terpilih sebagai kepala desa Cilellang periode 1985-2000 adalah H. Amin Syamsuddin. Pada tahun 2000 kembali diadakan pemilihan kepala desa Cilellang, dimana yang terdaftar menjadi calon pada waktu itu adalah Hasnah Dahlan, Rahman, Mangngessi, Abd. Salam, dan Ismail SH. Cilellang pun mengukir sejarah baru, karena baru pertama kalinya kepala desa dijabat oleh seorang perempuan baik di kabupaten Barru maupun di Kabupaten lain dalam lingkup provinsi Sulawesi Selatan, yaitu Hasnah Dahlan periode 2000-2008.

Pada akhir masa jabatannya sebagai kepala desa Cilellang, menurut Undang-undang bagi kepala Desa yang ingin maju untuk periode ke dua maka harus mengundurkan diri selambat-lambatnya 6 bulan sebelum berakhirnya masa jabatan kepala desa. Melalui keputusan bapak Bupati Barru di angkatlah pejabat sementara kepala desa Cilellang untuk mengisi jabatan kepala desa yang mengundurkan diri yaitu Muh. Amin Bakri (Sekretaris Desa Cilellang). Beliau menjabat pelaksana tugas kepala desa Cilellang selama 6 bulan.

Pada tahun 2008, kembali diadakan pemilihan kepala desa Cilellang dan kandidat yang mendaftarkan diri sebanyak 8 orang. Pemilihan kepala desa Cilellang periode inilah yang paling banyak pendaftarannya dalam sejarah pemilihan kepala desa Cilellang, bahkan calon kepala desa yang terbanyak di Kabupaten Barru. Calon kepala desa yang mendaftar adalah Hasnah Dahlan, Achmad Dahlan, Saparuddin, Drs. Abd. Malik, Rahman, Muh. Selo, Abd. Rasyid, dan Abdullah. Yang terpilih adalah Hasnah Dahlan untuk periode ke dua (2008-2014).

Pada akhir masa jabatannya sebagai kepala desa Cilellang, menurut Peraturan Bupati Barru Nomor 30 Tahun 2022 Tentang Petunjuk teknis pelaksanaan peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pemilihan Kepala Desa bagi kepala Desa yang ingin maju untuk periode ke dua maka harus Cuti sebelum Pemilihan Kepala Desa Melalui keputusan bapak Bupati Barru di angkatlah pelaksana harian kepala desa Cilellang untuk mengisi jabatan kepala desa yang Cuti yaitu Erwinsyah, SE (Sekretaris Desa Cilellang). Beliau menjabat pelaksana harian kepala desa Cilellang selama 2 bulan.

b. Kepala Desa

Tabel 4. 1 Riwayat Pemerintahan Kepala Desa Cilellang

No	Nama Kepala Desa Cilellang	Periode tahun
1.	ABD. RAHMAN RAHIM	Periode 1945-1947
2.	H. ANDI MADDUSILA	Periode 1947-1982
3.	MUH. YUNUS	Periode 1982-1985
4.	MUH. NASIR	Periode 1985-1985 (pjs)
5.	H. AMIN SYAMSUDDIN	Periode 1985-2000
6.	HASNAH DAHLAN	Periode 2000-2008
7.	MUH. AMIN BAKRI	Periode 2008-2008 (pjs.6 bln)
8.	HASNAH DAHLAN	Periode 2008-2014
9.	MUH. AMIN BAKRI	Periode 2014-2016 (pjs)
10.	H. RUDI HARTONO	Periode 2017-2023
11.	ERWINSYAH,SE	Periode 2022-2022 (Plh.2 bln)
12.	PERAWATI H.SUKIMAN	Periode 2023-2029

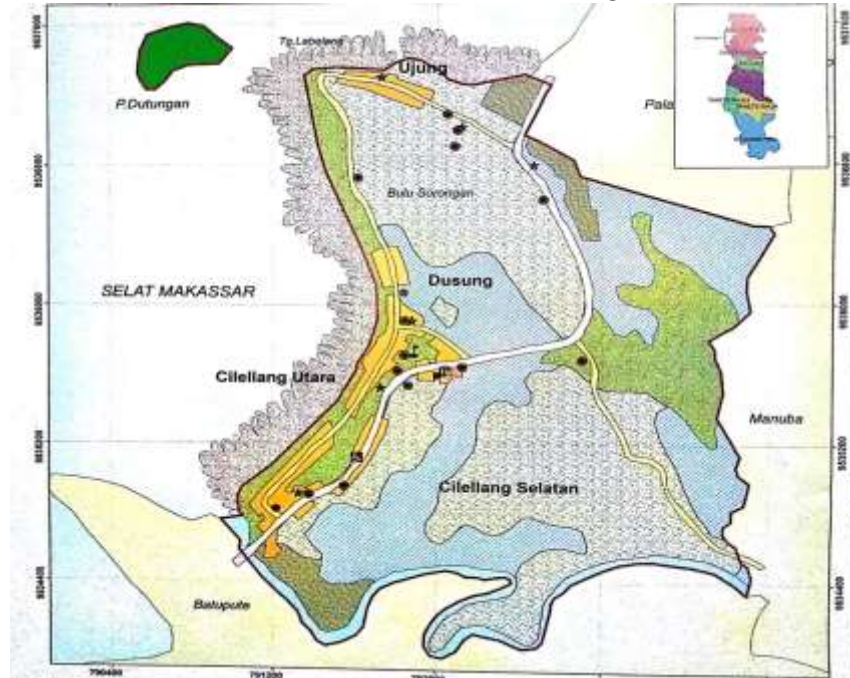
d. Keadaan Geografi dan Demografi

Desa Cilellang merupakan salah satu dari 5 desa dan 3kelurahan di wilayah kecamatan Mallusetasi. Desa Cilellang mempunyai luas wilayah seluas $\pm 13,850$ Ha, dengan batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Palanro
- Sebelah selatan berbatasan dengan desa Batu Pute
- Sebelah timur berbatasan dengan desa Cilellang
- Sebelah barat berbatasan dengan selat Makassar

Keadaan iklim di desa Cilellang terdiri dari musim hujan, kemarau dan musim pancaroba. Musim hujan biasanya terjadi antara Bulan September s/d Januari, musim kemarau antara bulan April s/d Agustus, sedangkan musim pancaroba antara bulan Februari s/d Maret. Desa Cilellang terbagi menjadi 4 dusun sebagaimana ditampilkan dalam peta berikut :

Gambar 4. 1 Peta Desa Cilellang



Tabel 4. 2 Luas Wilayah Menurut Penggunaannya Tahun 2024

No	Wilayah	Luas Tanah
1.	Pemukiman	120.00 Ha
2.	Perkebunan	458.34 Ha
3.	Pertanian	575.00 Ha
4.	Tambak	7.04 Ha
5.	Perkuburan	3 Ha
6.	Wisata Pantai Ujung Indah	1.5 Ha

Jumlah penduduk 4.012 jiwa termasuk jumlah yang besar bagi ukuran suatu desa. Penduduk yang jumlahnya besar akan menjadi satu kekuatan/potensi pembangunan bilamana memiliki kompetensi sumberdaya manusia. Komposisi perbandingan jumlah laki-laki dengan perempuan adalah hampir seimbang (Laki-laki 1.958 jiwa dan Perempuan

2.054 jiwa).Pertumbuhan penduduk jika dapat diberdayakan secara baik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kondisi ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian dan penanganan secara komprehensif adalah terjadinya peningkatan angka usia kerja setiap tahunnya.Pertumbuhan angkatan kerja yang memasuki dunia kerja di mana dari angkatan kerja yang mencari kerja tersebut tidak dapat terserap pada lapangan kerja yang tersedia khususnya dalam konteks hubungan kerja (bekerja di sektor pemerintah atau di sektor swasta/perusahaan), karena memang daya serap dari sektor-sektor tersebut sangat terbatas, sehingga sebagai “katup pengaman” harus dapat dikembangkan sebagai potensi atau peluang bekerja terbuka luas melalui kerja mandiri/wirausaha (sektor ekonomi non formal). Jumlah penduduk Desa Cilellang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 3 Jumlah jiwa penduduk setiap dusun di Desa Cilellang

Nama dusun	Jumlah KK	Jumlah Jiwa		Total Jiwa
		L	P	
Cilellang Selatan	362	521	529	1.050
Cilellang Utara	393	659	694	1.353
Dusung	227	318	365	683
Ujung	291	460	466	926

Sumber :hasil Laporan Kependudukan 2019

Tingkat pertumbuhan penduduk tidak terlalu meningkat, karena sebahagian penduduk ada yang keluar Daerah untuk mencari nafkah.Meskipun demikian angka kepadatan penduduk Desa Cilellang masih dapat ditekan, dan hal ini sudah terbukti dengan kurangnya jumlah

anak dalam setiap rumah tangga dari tiap pasangan usia subur. Dimana setiap rumah tangga rata-rata punya anak 2 - 5 saja, dengan adanya alat Kontrasepsi yaitu KB dan Kondom yang tersedia dipustu secara gratis sehingga dapat ditekan pertumbuhan anak. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 4 Jumlah Penduduk setiap dusun di Desa Cilellang berdasarkan usia

No	Umur (Thn)	Cilellang Selatan		Cilellang Utara		Dusung		Ujung		Total	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	0 – 1	8	12	7	15	9	8	9	18	33	53
2	2 – 4	15	20	19	21	18	19	20	22	72	82
3	5 – 6	16	17	19	26	7	12	24	25	66	80
4	7 - 12	54	71	65	135	25	45	36	78	180	329
5	13-15	18	17	28	24	12	13	16	16	74	70
6	16-18	20	25	36	35	18	22	22	25	96	107
7	19-25	140	145	135	154	85	93	110	172	470	564
8	26-35	50	100	65	73	79	57	72	58	266	288
9	36-45	227	116	211	143	44	79	184	100	666	438
10	46-49	68	79	93	90	46	48	41	43	248	260
11	> 50	36	85	70	57	42	53	60	57	208	252
Jumlah		644	687	748	773	385	449	594	614	1.975	2.061

Sumber: Hasil Sensus Penduduk Desa Cilellang Tahun 2023

e. Kondisi Ekonomi

Tabel 4. 5 Pertumbuhan Ekonomi Desa Cilellang Tahun 2000 s/d 2017

TAHUN	PDRB (Juta RP.)		Laju Pertumbuhan %
	Harga Berlaku	Harga Konstan	
2020	1.904.306,68	783.926,33	6,54
2021	2.189.892,65	844.797,31	7,41
2022	3.363.617,1	3.000.719,5	7,77
2023	3.833.299,6	3.237.001,5	7,87

Sumber : Data Profil Desa Cilellang Tahun 2024

2. Gambaran Umum Desa Nepo

a. Sejarah Desa

Sejarah Nepo berpedoman pada munculnya Suppa dan Sidenreng sebagai bagian dari jaringan perdagangan Asia Tenggara. Awal pembentukan pemerintahan, Sebagai kerajaan passijiangeng antara Sidenreng, Suppa Dan Sawitto dikutip naskah lontara Nepo. Pada masa pemerintahannya diperintah oleh Arung Patappuloe itu pada abad ke-16 raja ini terdiri dari satu rumpun keluarga sehingga pada saat itu ada acara hajatan maka kerajaan tetangganya direpotkan karena ke-40 raja tersebut sama semua kedudukannya sehingga suatu hari datu Suppa mengajukan salah seorang anaknya namanya Labongngo sebagai calon raja dan dengan spontan raja patappuloe setuju maka dengan demikian berakhirilah kekuasaan raja patappuloe dan diangkatlah Labongngo sebagai raja Nepo. Labongngo menjalankan pemerintahannya sangat arif dan bijaksana sampai akhir hayatnya. Namun tidak memiliki keturunan sehingga petinggi kerajaan kala itu membuat persyaratan untuk diangkat menjadi raja anrata lain: harus memiliki kebangsawanan yang murni, hubungan keluarga (Anak Mempunyai Hak tinggi daripada Kemanakan). Pada saat itu yang menggantikan Labongngo adalah salah satu Arung Patappuloe yang memiliki hubungan darah dengan Addatung Suppa dari Raja Mallusetasi berturut-turut yaitu: 1. Lamarakka, 2. Lappabbiseang, 3. La Ippung, 4. Lasolong, 5. La Lea (Istri Lasolong) 6. Imessang 7. La Singkerukka 8. Imakung 9. La Calo (Suami Imakung) Yang Sekaligus

Menjadi Raja Mallusetasi. Pada Tahun 1973 Desa Nepo mendapat pengakuan secara hukum dari Pemerintah Kabupaten Barru sebagai Desa. Pada tahun 1973 Desa Nepo yang menjadi Kepala Desa pertama adalah H.Abd.Rahim (1973-1975) yang merupakan pejabat yang ditunjuk oleh Pemerintah Kecamatan Mallusetasi pada tahun 1975-1978 telah terjadi pergantian oleh Pemerintah Kabupaten Barru yaitu P.Mamma, setelah berakhir ditunjuk lagi oleh Pemerintah Kabupaten Barru yaitu Sannong masa jabatan (1978-1982) pada periode berikutnya pergantian Kepala Desa yaitu A. Malik Daini (1982-1986).

Pada tahun 1987 pertama kalinya dilaksanakan Pemilihan langsung Kepala Desa dengan terpilih A. Malik Daini (1987-1992), pada periode 1993-1999 yang merupakan pilkades Kedua yang terpilih A.Hamid Rasak, pada periode 2000-2006 yang merupakan Pilkades Ketiga yang terpilih Hj. Andi Besse Bau Mange, pada periode 2008-2014 yang merupakan Pilkades Keempat yang terpilih Mamma Husain dan pada periode 2017- 2022 dengan keberhasilan pembangunan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat petani dan pembangunan lainnya berjalan dengan baik serta dapat dirasakan oleh Masyarakat Desa Nepo sehingga Mamma Husain dapat terpilih kembali untuk kedua kalinya.

Adapun nama-nama yang terpilih yang pernah Memerintah di
Desa Nepo

b. Kepala Desa

Tabel 4. 6 Nama Kepala Desa Nepo

Nama Kepala Desa Nepo	Periode
H. Abd.Rahim	1973-1975
P.Mamma	1975-1978
Sennong	1978-1982
A. Malik Daini	1982-1992
A.Hamid Razak	1993-1999
Hj. A.Besse Bau Mange	2000-2006
Mamma Husain (Pelaksana Tugas)	Januari-Juli 2007
Fatmawati A. Azis (Pelaksana Tugas)	2007- 2008
Mamma Husain	2008-2014
Mamma Husain (Pelaksana Tugas)	2014-2015
Samsu Alam,S.Pd (Pelaksana Tugas)	2015-2017
Mamma Husain	2017-2023
Muhammad Toaha	2023-Sekarang

c. Wilayah Administratif

Lokasi Desa Nepo berada di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru dengan luas wilayah $\pm 9.497,25$ Ha, dengan batas-batas wilayah desa sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Sidrap
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Manuba
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Soppeng
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Palanro

Jika dilihat dari jarak antara ibu kota Desa dengan Ibu kota Kabupaten Barru sebesar 35 Km lewat darat, dapat di tempuh

dengan menggunakan kendaraan roda dua atau roda empat dengan waktu 1 jam, Desa Nepo memiliki jarak dari ibu kota kecamatan $\pm$ 5 Km dengan jarak tempuh 20 menit. Desa Nepo memiliki jarak dari ibu kota provinsi $\pm$ 80 Km dengan jarak tempuh 4 jam.

e. Wilayah Administrasi

Desa Nepo terbagi dalam 8 dusun dari 17 RT yaitu dusun Lanrae, Dusun Wt Nepo, Dusun Cimpu, Dusun Topporeng, Dusun Mario-rio, Dusun Mareppang, Dusun Pakka, Dusun Bojoale. Ketinggian tanah wilayah Desa Nepo 1-3 m dari permukaan laut, dengan suhu rata-rata 22-33°C sampai dengan 23-34 °C dengan curah Hujan rata-rata 1,00 mm/tahun. Dan penggunaan tanah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Wilayah

No	Wilayah	Luas Tanah
1	Tanah sawah	565,00 Ha
2	Tanah kering	842.96 Ha
3	Tanah perkebunan	531.00 Ha
4	Fasilitas umum	0,25 Ha
5	Tanah hutan	7.558,04 Ha

Jumlah penduduk Desa Nepo termasuk kurang padat jika dibandingkan dengan luas wilayah desa. Hal ini dapat dilihat dari Profil Desa tahun 2022, tercatat jumlah penduduk Desa Nepo sekitar 3249 jiwa dengan perbandingan laki 1.610 jiwa dan perempuan 1.639 jiwa.

Penduduk Desa Nepo merupakan salah satu aset desa dalam pelaksanaan pembangunan. Hanya saja SDM belum memadai karena rendahnya pendidikan, sehingga harapan untuk mengubah pola pikir masih rendah. Jumlah penduduk Desa Nepo dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

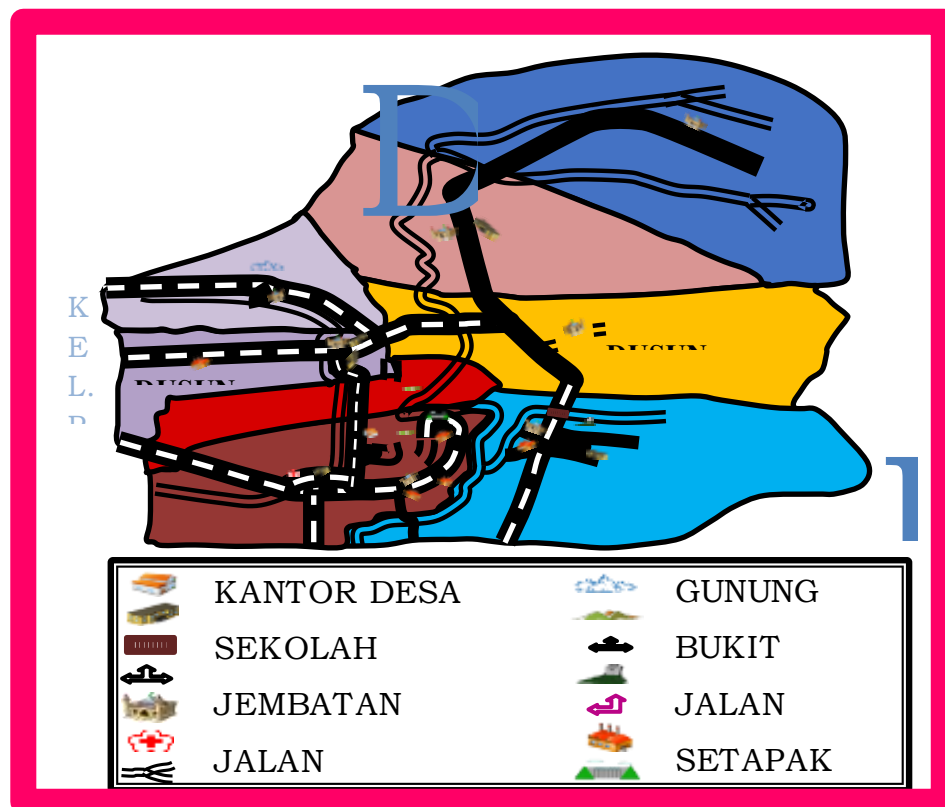
Tabel 4. 8 Nama Dusun

Nama Dusun	Jumlah KK	Jumlah Jiwa		Total Jiwa
		L	P	
Lanrae	236	372	378	750
Wt. Nepo	219	364	354	718
Cimpu	34	50	60	110
Topporeng	186	320	291	611
Mario – rio	57	90	97	187
Mareppang	133	180	230	410
Pakka	118	175	184	359
Bojo ale	31	59	45	104
Jumlah	1014	1610	1639	3249

Sumber: Data Profil Desa Nepo 2022

f. Peta Desa

Adapun Peta Wilayah Desa Nepo dapat dilihat Pada Gambar di bawah ini:



g. Data Kependudukan

Tabel 4. 9 Data Kependudukan

Jumlah penduduk	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
	1604 orang	1638 orang	3242 Orang

Berdasarkan Tabel di atas Jumlah Penduduk Desa Nepo

Tahun 2022 sebanyak 3242 jiwa terdiri dari jumlah laki-laki sebanyak 1604 Orang dan perempuan sebanyak 1638 Orang.

Jumlah penduduk	Jenis Kepala Keluarga		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
	844 KK	170 KK	1014 KK

Berdasarkan Tabel di atas jumlah Kepala keluarga yang ada di Desa Nepo sebanyak 1014 KK terdiri dari Laki-Laki sebanyak 844 KK dan Perempuan sebanyak 170 KK

Jumlah penduduk	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
	1604 orang	1638 orang	3242 Orang

Berdasarkan Tabel di atas jumlah Jenis Kelamin yang ada di Desa Nepo sebanyak 3242 Orang terdiri dari Laki-Laki sebanyak 1604 orang dan Perempuan sebanyak 1638 orang

Agama	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Islam	1604 orang	1638 orang	3242 Orang

Berdasarkan Tabel di atas Jumlah penduduk yang beragama islam yang ada di Desa Nepo sebanyak 3242 Orang terdiri dari Laki-Laki sebanyak 1604 orang dan Perempuan sebanyak 1638 orang.

3. Gambaran Umum Desa Bojo

a. Sejarah Desa

Dalam sejarah perjalanan bangsa kita, hampir keseluruhan wilayah/daerah yang ada di Nusantara ini merupakan suatu Negara Monarki/kerajaan yang merdeka. Maksudnya pemerintah Hindia Belanda menjajah Wilayah Nusantara dengan politik dagangnya

mengakibatkan satu persatu wilayah Nusantara berada dibawah kekuasaannya.

Pada masa itu, wilayah Sulawesi Selatan juga merupakan Negara Monarki yang merdeka dibawah kekuasaan tiga kerajaan besar yakni, Luwu, Gowa dan Bone. Ketiga kerajaan ini memiliki gelar kebesaran masing-masing yakni, *Sombaya di gowa, Mangkau di Bone Payungnge di Luwu*. Ketiga Kerajaan ini pula memiliki sendiri-sendiri yang meruokan kerajaan-kerajaan kecil yang tunduk atau bergabung dengan salah satu kerajaan besar itu.

Bojo meruokan salah satu Kerajaan kecil yang dmiliki kedekatan dengan kerajaan Bone, baik kedekatan geografis maupun kedekatan jiwa dan rasa kekerabatan. Maka dengan alasan itu, Sinrang atau panitia 40 yang disponsori (dipimpin) oleh P.Pakki datang ke Bone kedatangan Sinrang dismbut positif oleh Raja Mangkau di Bone, sehingga sejak saat itu Kerajaan Bojo mendapatkan pengakuan wanua sebagai kerajaan merdeka dibawah naungan Raja Bone dengan predikat Raja Pemangku yang dipimpin oleh seorang *Arung* (gelar raja Bojo).

Sebagai pemangku Arung Bojo pertama dinamai *Arung La Towa* (Latoa) yang berkeduduka di daerah ketinggian di kawasan Bojo yang bernama *Lacinropala*, sehingga Arung La Towa juga dinamai Arung lacinropala.

Sistim Pemerintahan Monarki atau kerajaan berakhir sejak Bapak Proklamator Sukarno-Hatta memproklamasikan Kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang wilayahnya terbentang dari Sabang sampai Marauke, kecuali Yogyakarta tetap mendapatkan pengakuan sebagai Negara Kerajaan dibawah kekuasaan Negara Republik Indonesia.

Sebagai pemangku Raja yang terakhir dari kerajaan Bojo adalah H/ Andi Iskandar yang memiliki kekuasaan dari *Salo Karajae* yang berada di *Sumpang Minangae Kota Parepare sampai ujung Kupa bagian selatan*, wilayah inilah dialihkan kedalam wilayah Pemerintah Republik Indonesia yang disebut Distrik Bojo, yang dikepalai oleh seorang Kepala Pemerintahan yang bernama *P. Palewangi* yang meruoakan putra daerah Bojo yang berstatus pegawai negeri.

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1959 yang intinya merupakan sistim pemerintahan kewedanan manjadi Dati II / Kabupaten, maka distrik Bojo mengalami 2 (dua) bentuk perubahan yaitu : pertama adalah berubah namanya Pemerintahan Distrik Bojo menjadi Desa Bojo. Kedua adalah semakin sempitnya wilayah Desa Bojo karena sebagian wilayahnya masuk di daerah Tk. II parepare (wilayah Desa Bojo meliputi Desa Kupa, Desa Bojo, Kel. Bojo Baru).

Pejabat yang ditunjuk memangku jabatan Kepala Desa Bojo yang pertama sejak berubahnya Pemerinttahan Distrik Bojo menjadi Pemerintahan Desa Bojo adalah Bapak **Habib Seng**.

Pemilihan Kepala Desa Bojo secara langsung oleh masyarakat dimulai sejak tahun 1981, dan yang terpilih manakhodai Desa Bojo saat itu adalah Bapak **BZ. Umar B.Sc**.

Sejarah penting lainnya adalah bahwa Desa Bojo telah mengalami penyempitan wilayah sebanyak 3 (Tiga) kali yakni, ketika Distrik Bojo beruba menjadi Desa Bojo, kedua ketika Desa Bojo di mekarkan menjadi 2 (dua) Desa yaitu Desa Kupa dan Desa Bojo itu sendiri, dan yang ke tiga Desa Bojo kembali dimekarkan menjadi 2 (dua) Desa yaitu Desa Bojo dan kelurahan Bojo Baru.

Data yang menggambarkan nama-nama kepala Desa Bojo dan masa periode tugasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10 Nama Kepala Desa

No.	Nama Kepala Desa	Masa Bhakti	Status Pengangkatan	Status Jabatan
1	HABIB SENG	1963 – 1969	Ditugaskan	Defenitif
2	ABD. SALAM	1969 – 1970	Ditugaskan	Defenitif
3	ABD. GANI	1970 – 1978	Diangkat	Defenitif
4	ANDI IPPUNG	1978 – 1979	Ditugaskan	Penjabat
5	ANDI RIDWAN	1979 – 1980	Ditugaskan	Defenitif
6	H.M. NATSIR	1981 – 1982	Ditugaskan	Penjabat
7	BZ. UMAR. B.Sc	1983 – 1987	Dipilih	Defenitif
8	M.SUAIB	1988 – 1989	Ditugaskan	Penjabat
9	KAPT.PURN.TNI.LAIBI ABDULLAH	1989 – 1992	Dipilih	Defenitif
10	ANDI MUH. SUKRI	1992 – 2002	Dipilih	Defenitif
11	ANDI.MUKHRAWATI	2003 – 2008	Dipilih	Defenitif
12	Drs.H.ARIFIN TINULU	2008 – 2015	Dipilih	Defenitif
13	MUHAMMAD	2015 – 2017	Ditugaskan	Penjabat

No.	Nama Kepala Desa	Masa Bhakti	Status Pengangkatan	Status Jabatan
	YUNUS,S.Sos			
14	Drs.H.ARIFIN TINULU	2017 – 2023	Dipilih	Defenitif
15	Ir. H. TUPPU BULU ALAM, MM	2023 - 2029	Dipilih	Defenitif

b. Wilayah Administratif

Desa Bojo merupakan salah satu Desa diantara 8 Desa dan Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Mallusetasi, terletak sekitar 10 KM arah selatan ibukota Kecamatan dan sekitar 45 KM arah selatan Ibukota Kabupaten Barru. Desa Bojo merupakan Desa kedua terluar dibagian utara wilayah Kabupaten Barru. Waktu tempuh normal ke ibukota kecamatan ± 15 menit dan waktu tempuh normal ke ibukota kabupaten ± 60 menit sedangkan waktu tempuh normal ke ibukota parepare ± 10 Menit.

Desa Bojo terbagi dalam 3 (Tiga) Dusun, dan sementara terdiri dari 8 (delapan) RT yaitu Dusun Lojie, Dusun Bojo I dan Dusun Labattoa. Ketinggian tanah wilayah Desa Bojo $\pm 1,5$ m dari permukaan laut, dengan suhu rata – rata antara 28°C sampai dengan 34°C dengan curah hujan rata – rata 1,00 mm/tahun. Dan penggunaan tanah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Wilayah

No	Wilayah	Luas Tanah
1	Pemukiman	320 Ha
2	Perkebunan	400 Ha
3	Pertanian	160 Ha
4	Perkantoran	10 Are
5	Pertambakan	70 Ha

c. Peta Desa

Gambar 4. 2 Peta Desa



d. Data Kependudukan

Jumlah penduduk Desa Bojo belum padat jika dibandingkan dengan luas wilayah desa. Hal ini dapat dilihat dari hasil sensus untuk profil Desa Bojo tahun 2022 yang dilakukan oleh pemerintah Desa Bojo, tercatat jumlah penduduk Desa Bojo sekitar 3.183 jiwa dengan perbandingan laki-laki 1.581 jiwa dan perempuan sebanyak 1.602 jiwa.

Penduduk Desa Bojo merupakan salah satu aset desa dalam pelaksanaan pembangunan. Hanya saja sumber manusianya masyarakat belum memadai karena rendahnya pendidikan,

Tabel 4. 12 Data Jiwa

Nama Dusun	Jumlah KK	Jumlah Jiwa		Total Jiwa
		L	P	
LOJIE	343	666	670	1336
BOJO I	370	475	481	956
LABATTOA	310	621	629	1250
Jumlah	1.023	1.762	1.780	3.542

Jumlah Penduduk setiap dusun di Desa Bojo berdasarkan usia

Tabel 4. 13 Data Umur

No	Umur (Thn)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	0 – 2	80	68	148
2	3 – 5	73	85	103
3	6 – 12	252	199	451
4	13 – 19	216	186	402
5	20 – 30	285	268	553
6	31 – 50	466	487	953
7	51 – 65	256	295	551
8	> - 65	134	192	326
Jumlah		1.762	1.780	3.542

Sumber: hasil Data Kependudukan Capil Tahun 2023

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada pembahasan ini merujuk pada penjelasan terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa pada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. adapun hasil penelitian ini dideskripsikan kedalam beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden tersebut dikategorikan kedalam beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia responden. Berikut deskripsi karakteristik responden:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. 1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	38	38,00%
Wanita	62	62,00%
Total	100	100%

Sumber: Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 38 orang atau 38%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 62 orang atau 62%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase %
20-30 Tahun	31	31,00%
31 – 40 Tahun	42	42,00%
41 – 50 Tahun	27	27,00%
Total	100	

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan 31%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau 42%. Responden dengan usia pada 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan 27%%.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SEDERAJAT	0	0
S1	92	92,00%
S2	8	8,00%
Total	100	100%

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden dengan status pendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) yaitu sebanyak 0, responden dengan pendidikan SMP yaitu 0,

responden dengan pendidikan SMA yaitu 0, responden dengan pendidikan S1 yaitu 92 orang atau 92,00%. Responden dengan pendidikan S2 yaitu sebanyak 8 orang atau 8,00%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi jawaban responden adalah suatu proses menganalisis dan merangkum tanggapan atau respon yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam sebuah penelitian. Terdapat dua variabel yang dideskripsikan yaitu sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
X.1	0	0%	7	7%	11	11%	11	11%	11	11%	100	100%
X.2	0	0%	7	7%	7	7%	7	7%	7	7%	100	100%
X.3	0	0%	3	3%	2	2%	2	2%	2	2%	100	100%
X.4	0	0%	3	3%	19	19%	19	19%	19	19%	100	100%
X.5	0	0%	9	9%	27	27%	27	27%	27	27%	100	100%
X.6	0	0%	6	6%	20	20%	20	20%	20	20%	100	100%
X.7	0	0%	0	0%	13	13%	13	13%	13	13%	100	100%

Sumber: Data di olah tahun 2024

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5. 5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
X.1	0	0%	1	1%	8	8%	42	42%	49	49%	100	100%
X.2	0	0%	2	2%	1	1%	44	44%	53	53%	100	100%
X.3	0	0%	4	4%	14	14%	32	32%	50	50%	100	100%
X.4	0	0%	8	8%	30	30%	20	20%	42	42%	100	100%
X.5	0	0%	6	6%	31	31%	13	13%	50	50%	100	100%
X.6	0	0%	5	5%	23	23%	30	30%	42	42%	100	100%
X.7	0	0%	1	1%	24	24%	21	21%	54	54%	100	100%

Sumber: Data di olah tahun 2024

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.4

Tabel 5. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
X.1	0	0%	20	20%	23	23%	33	33%	24	24%	100	100%
X.2	0	0%	3	3%	2	2%	66	66%	29	29%	100	100%
X.3	0	0%	1	1%	1	1%	54	54%	44	44%	100	100%
X.4	0	0%	1	1%	31	31%	13	13%	55	55%	100	100%
X.5	0	0%	10	10%	38	38%	18	18%	34	34%	100	100%

Sumber: Data di olah tahun 2024

3. Uji Prasyarat

a. Uji Validitas

1) Variabel Disiplin Kerja(X1)

Tabel 5. 7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X1)

Variabel Disiplin Kerja(X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,345	0,195	Valid
Item 2	0,132	0,195	Valid
Item 3	0,342	0,195	Valid
Item 4	0,346	0,195	Valid
Item 5	0,324	0,195	Valid
Item 6	0,245	0,195	Valid
Item 7	0,332	0,195	Valid

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan penjelasan tabel diatas maka dapat di simpulkan dari kriteria pengukuran bahwa:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak valid

Berdasarkan seluruh deskripsi hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dikategorikan valid.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5. 8 Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,345	0,195	Valid
Item 2	0,232	0,195	Valid
Item 3	0,242	0,195	Valid
Item 4	0,246	0,195	Valid
Item 5	0,324	0,195	Valid
Item 6	0,245	0,195	Valid
Item 7	0,332	0,195	Valid

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan penjelasan tabel diatas maka dapat di simpulkan dari kriteria pengukuran bahwa:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak valid

Berdasarkan seluruh deskripsi hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dikategorikan valid.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. 9 Uji Validasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.444	0,195	Valid
Item 2	0.337	0,195	Valid
Item 3	0.325	0,195	Valid
Item 4	0.579	0,195	Valid
Item 5	0.368	0,195	Valid

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan penjelasan tabel diatas maka dapat di simpulkan dari kriteria pengukuran bahwa:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak valid

Berdasarkan seluruh deskripsi hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	7

Tabel 5. 11 Uji reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Tabel 5. 12 Uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel X dan Y berdasarkan kriteria pengukuran bahwa:

Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ = *reliable* atau konsisten

Jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$ = tidak *reliable* atau tidak konsisten

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa nilai dari Cronbach's *alpha* $> 0,60$ yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai $0.792 > 0,60$ maka Variabel disiplin kerja dapat dikategorikan *reliable*. Sedangkan nilai dari variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $0.766 > 0,60$ maka variabel Lingkungan kerja dikategorikan *reliable*. Dan nilai dari variabel kinerja

pegawai yaitu sebesar $0.860 > 0,60$ maka variabel kinerja pegawai dikategorikan *reliable*.

c. Uji normaitas

Uji linieritas adalah salah satu jenis uji statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel berjalan secara linear atau tidak.

Tabel 5. 13 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50752459
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.067
	Negative	-.129
Test Statistic		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan penjelasan dasar pengukuran bahwa:

Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ = data berdistribusi normal

Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ = data tidak berdistribusi normal

Pada Asymp.sig-nya, Jika nilai asymp.sig lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode

kolmogorov smirnov didapatkan hasil sebesar 0.517 yang artinya terdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) > 10.00. berikut hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 14 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.4	4.262		3.85	0		
VAR_X	0.34	0.111	0.444	3.06	0	1	1

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai_Y

Dari tabel dapat dilihat hasil uji multikolinearitas untuk nilai tolerance sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

e. Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin- Watson (d) adalah 1.684. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikan 5% dengan rumus (K) adalah jumlah variabel independen yaitu 2 atau $k = 2$, sementara (N) adalah Jumlah sampel atau $N = 100$, ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5%. Berdasarkan tabel distribusi Durbin watson pada gambar diatas dengan $k = 2$, $N = 100$. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah, sekitar 0.176, mengindikasikan bahwa penyesuaian untuk jumlah prediktor dalam model telah dilakukan. Standar Error of the Estimate sebesar 2.540 menunjukkan tingkat ketidakpastian dalam memprediksi nilai-nilai variabel dependen. Selanjutnya, nilai Durbin-Watson sebesar 1.684 mengindikasikan adanya autokorelasi positif dalam residu model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t secara parsial adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks analisis regresi. Berikut hasil pengujian:

Tabel 5. 15 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.471	5.451		6.691	.000
	Disiplin_kerja	.141	.122	.120	1.158	.000
	Lingkungan_kerja	.542	.870	.211	2.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel Uji t diatas dilakukan pada variabel diketahui bahwa $p\text{-value} < \text{level of significant}$ dimana $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial juga.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan, adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah ada setidaknya satu pengaruh yang signifikan dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks analisis regresi. Berikut hasil pengujian:

Tabel 5. 16 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.008	2	10.008	21.342	.000 ^b
	Residual	686.301	98	7.460		
	Total	696.309	100			

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 21.342 dan nilai F tabel diperoleh nilai 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar dari **F tabel** dimana $21.342 > 3,087$ maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa pada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

c. Uji Regresi linier Berganda

Pengujian selanjutnya yaitu pengujian regresi linier berganda, Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kelinieran pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program IMB SPSS maka didapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5. 17 Uji Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.471	5.451		6.691	.000
	Disiplin_kerja	.141	.122	.120	1.158	.000
	Lingkungan_kerja	.542	.870	.211	2.342	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai						

Tabel diatas menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 36.471 + 0,141 + 0,542$$

Berikut penjelasan persamaan diatas:

a =Konstanta sebesar 36.471 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai akan positif.

β_1 =0,141, koefisien regresi disiplin kerja konstan, maka dengan adanya disiplin kerja yang semakin tinggi sehingga mengakibatkan kinerja pegawai meningkat pula.

β_2 =0,542 koefisien regresi lingkungan kerja konstan, maka dengan adanya lingkungan kerja yang semakin tinggi sehingga mengakibatkan kinerja pegawai meningkat pula.

Berdasarkan penjelasan data diatas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variabilitas dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi. Berikut hasil pengujian Koefesien Regresi:

Tabel 5. 18 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.120 ^a	.014	.810	2.731

a. Predictors: (Constant),

Disiplin_Kerja,lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa R_{Square} atau koefisien determinasi sebesar 0,014, dan nilai Adjusted R_{Square} sebesar 0,810 atau jika di konversi ke % maka 81% . Artinya pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ialah sebesar 81% dan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Melalui penelitian ini, kami telah menemukan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik di Kantor Desa memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pegawai untuk memahami ekspektasi dan standar yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya aturan dan kebijakan yang jelas terkait dengan disiplin kerja, pegawai memiliki pedoman yang kuat untuk mengarahkan perilaku mereka secara konsisten menuju pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat mengurangi ambiguitas dan meningkatkan fokus dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan teratur, di mana tata kelola waktu dan sumber daya menjadi lebih efisien. Pegawai yang menerapkan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih terorganisir dan dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Mereka memiliki kecenderungan untuk menghindari perilaku yang tidak produktif atau mengalihkan waktu dan upaya mereka ke hal-hal yang tidak relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

Disiplin kerja juga berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Ketika pegawai berkomitmen untuk menjaga standar kualitas yang tinggi dan mematuhi prosedur yang ditetapkan, hasil kerja mereka cenderung lebih konsisten dan dapat diandalkan. Mereka memiliki

kecenderungan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih teliti dan hati-hati, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi Kantor Desa di mata masyarakat.

Pembahasan penelitian yang dilakukan di Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, penerapan disiplin kerja yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, manajemen untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung budaya kerja yang disiplin. Ini termasuk penyusunan aturan yang jelas, pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan, serta penerapan sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan efisiensi operasional di instansi pemerintahan tersebut. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, termasuk ketaatan terhadap jadwal kerja, kehadiran yang konsisten, penyelesaian tugas-tugas dengan tepat waktu, serta ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Pentingnya disiplin kerja di Kantor Desa dapat dilihat dari beragam tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai. Sebagai instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat di tingkat desa, Kantor Desa memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan administratif, sosial, dan pembangunan bagi warga desa. Oleh karena itu, kinerja dan efektivitas Kantor Desa sangat bergantung pada tingkat disiplin kerja pegawainya.

Ketaatan terhadap jadwal kerja merupakan salah satu aspek utama dari disiplin kerja. Pegawai di Kantor Desa diharapkan untuk hadir secara teratur sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk menjaga kelancaran operasional kantor dan memastikan bahwa layanan kepada masyarakat dapat tersedia secara konsisten.

Penyelesaian tugas-tugas dengan tepat waktu juga menjadi indikator penting dari disiplin kerja. Pegawai di Kantor Desa diharapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Ini mencakup penyelesaian administrasi, pelaporan, serta tindak lanjut terhadap permohonan atau keluhan masyarakat dengan tepat waktu.

Ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan juga merupakan bagian integral dari disiplin kerja. Pegawai di Kantor Desa diharapkan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang

berlaku dalam menjalankan tugas-tugas mereka, baik itu terkait dengan administrasi, pengelolaan dana desa, atau pelayanan kepada masyarakat. Ketaatan terhadap aturan ini tidak hanya memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kantor, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi, termasuk kantor desa di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai, sementara lingkungan yang tidak kondusif cenderung menghambat kinerja dan mengurangi semangat kerja.

Aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti desain kantor, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, dapat berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan kesejahteraan pegawai. Sebuah kantor desa yang teratur, bersih, dan nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengundang kreativitas. Sebaliknya, lingkungan yang kotor, berantakan, atau tidak nyaman dapat menimbulkan distraksi dan membuat pegawai sulit berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Aspek sosial dan budaya dari lingkungan kerja juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara

rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta budaya kerja dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi, dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan tim dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kebersamaan di antara pegawai, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Faktor-faktor organisasional seperti kebijakan manajemen sumber daya manusia, sistem reward dan penghargaan, serta kesempatan pengembangan karir juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Sistem penghargaan yang adil dan transparan, kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir, serta dukungan dari manajemen terhadap kebutuhan dan aspirasi pegawai dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen kantor desa di Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik, sosial, maupun organisasional. Upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja ini dapat membantu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan

kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima dengan nilai persentasi pengaruh yaitu 81% dan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran-saran

1. Kepada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru agar meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan aturan yang jelas terkait dengan kedisiplinan pegawai, pemberian sanksi dan insentif yang sesuai, serta pelaksanaan monitoring yang teratur terhadap pelaksanaan disiplin kerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian penelitian lanjutan yang lebih komprehensif terkait dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera. Al Rasyid.
- Alviansyah.(2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Magister*.
- Burhannudin, dkk.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja. *Jurnal Thufula*, 2(1), 59–67.
- Darma Surya, N. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan.(2008). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya.
- Edwin B. Flippo, (2020) *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga,
- Handoko.(2008). *Manajemen Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura.
- <http://repository.unpas.ac.id/27743/6/BAB%20III%3Dedit.pdf>
- <https://deepublishstore.com/blog/penelitian-komparatif/>
- https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1816-Full_Text.pdf
- <https://lp2m.uma.ac.id/2021/12/14/mengenal-penelitian-survei-definisi-metode-dan-manfaatnya/>
- <https://lp2m.uma.ac.id/2021/12/28/penelitian-eksplanatori-definisi-karakteristik-dan-jenisnya/>
- <https://www.duniadosen.com/penelitian-deskriptif/>
- <https://www.gramedia.com/best-seller/di disiplin-kerja/>
- Juliandi.(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara.(2017). *Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mukminim, et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.

- Musli, A., & Suci, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nitisemito.(2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permadi, & Sari, E. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jom FEKOM*, 1(2).
- Puspita, et al. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, JENIUS.
- Putri, et al. (2020).Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom.*Jurnal Kajian Bisnis*.
- Rivai dalam Alfiah.(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2).
- Sastrohadiwiryono.(2002). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja.*Jurnal Ilmiah DUNIA ILMU*.
- Sedarmayanti.(2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela .2016., Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sinambela.(2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*.*Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753.
- Sinambela.2016., Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya..
- Sukoco.(2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto.(2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD.*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Surahmad.W. 2013., Pengertian observasi Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Susanto,Y. 2017. Kinerja Pegawai. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susilaningsih, 2008 Pengertian Disiplin Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno., 2016. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Untari.D., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia.Fakultas Ekonomi Politeknik Kridatama.Bandung.