

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA PADA KANTOR DESA DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF VILLAGE EMPLOYEES AT VILLAGE OFFICES IN
MALLUSETASI DISTRICT BARRU DISTRICT*

Hasrina¹, Parman², Muhammad Nur³

Email : hasrina2547@gmail.com, parmanriati@gmail.com, sangku454@gmail.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung kota Parepare,
Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Hasrina, 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa pada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Pembimbing Dr. Parman, MM dan Muhammad Nur, SE., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa pada Kantor Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda. Hasil penelitian ini yaitu 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 persentase pengaruh yaitu 81% dan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Hasrina, 2024, titled "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Village Employee Performance at Village Offices in Mallusetasi Sub-District, Barru Regency". This thesis is from the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Parepar. Supervised Dr. Parman, MM and Muhammad Nur SE., M.Si.

The aim of this research is to determine the Influence of Work Discipline and Work Environment on Village Employee Performance at Village Offices in Mallusetasi Sub-District, Barru Regency. The sample size in this study was 100 people. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression analysis. The results of this study are The conclusion of this research is that there is a significant influence between work discipline and work environment on the performance of Village Office employees in Mallusetasi Sub-District, Barru Regency, with a significant value of $0.00 < 0.05$, thus rejecting H_0 and accepting H_a with a percentage of influence of 81%, while the remaining 19% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance



PENDAHULUAN

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 kompleksnya 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 Dikabupaten 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”.

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

1. 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 dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah sebanyak 100 orang pada

2. 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

1. 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.

2. 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.

3. Kinerja Pegawai

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

1. Sumber data

b. Data Primer

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

c. 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.

2. Jenis Data

- Person (Individu) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara, dalam hal ini yang menjadi sumber data atau informasi.
- Paper (Sumber Literatur) yaitu dokumen-dokumen atau catatan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 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 ;

1. 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.

2. Kuisiner

Kuisiner 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 Analisis 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 kuisiner 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 $\geq 0,060$, Ghazali 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 (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (X). 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
- X = 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.

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.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu 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 persentase 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 Personalia*, 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/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).
- Sastrohadiwiryo.(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.