BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantug pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manausia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: pengawasan kerja dan disiplin kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keseluruhan dinamika dan keberhasilan sebuah organisasi (Sinambela.2016). Memperhatikan SDM berarti mengakui bahwa manusia bukan hanya sekadar aset, tetapi juga motor penggerak utama di balik setiap proses, keputusan, dan pencapaian organisasi. Pentingnya memperhatikan SDM dalam suatu organisasi dapat diuraikan dari beberapa perspektif yang krusial.

Manusia memiliki kemampuan untuk berpikir, mencipta, dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat mengubah dan memajukan organisasi. Dengan memperhatikan SDM, organisasi memberi ruang bagi pegawai untuk berpartisipasi,

berkontribusi, dan memberikan gagasan yang inovatif. Hal ini membantu organisasi untuk terus berkembang, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan tetap relevan di pasar yang terus berubah.

Urgensi dari peningkatan SDM dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan diperhatikan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai, organisasi dapat meningkatkan tingkat loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketidakpedulian terhadap SDM dapat mengakibatkan ketidakpuasan, stres, dan bahkan kehilangan talenta berharga bagi organisasi.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab

akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Kedisiplinan memiliki urgensi yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Pertama-tama, kedisiplinan membantu menjaga tata tertib dan ketertiban di lingkungan kerja. Dengan adanya disiplin, setiap anggota organisasi diharapkan dapat mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan secara konsisten dan teratur. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, di mana setiap orang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas dan tanpa hambatan.

Kedisiplinan menciptakan keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Ketika aturan dan norma-norma organisasi ditegakkan dengan konsisten, setiap karyawan memiliki standar yang sama untuk diikuti dan dihormati. Ini menghindarkan adanya perlakuan tidak adil atau diskriminatif terhadap satu atau beberapa individu dalam organisasi. Dengan demikian, kedisiplinan membantu membangun budaya kerja yang adil dan inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diakui. Kedisiplinan memperkuat efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika setiap karyawan mematuhi aturan dan prosedur dengan disiplin, proses kerja menjadi lebih lancar dan terorganisir. Karyawan dapat fokus pada tugas-tugas utama mereka tanpa terganggu oleh masalah-masalah yang disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap peraturan. Dengan demikian, kedisiplinan membantu meningkatkan produktivitas individu dan keseluruhan organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan bisnis dan hasil akhir.

Menurut Hasibuan (2016:193) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggubjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik”.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja prgawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Penerapan disiplin bagi pegawai adalah langkah penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Disiplin memastikan bahwa setiap anggota tim mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga meminimalkan gangguan dan meningkatkan efisiensi dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan memahami dan menghormati aturan yang berlaku, mereka cenderung bekerja lebih terorganisir dan fokus pada pencapaian tujuan mereka. Namun, disiplin saja tidak cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Penting juga untuk memiliki lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup berbagai faktor seperti kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan karyawan rasa nyaman dan dorongan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Kelancaran dalam lingkungan kerja berarti bahwa tidak ada hambatan yang menghalangi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini bisa berupa proses yang efisien, komunikasi yang jelas, dan kolaborasi yang baik antara berbagai departemen atau tim. Keamanan dan keselamatan adalah prioritas utama dalam lingkungan kerja yang baik. Karyawan harus merasa aman dalam melaksanakan tugas-tugas mereka tanpa takut akan kecelakaan atau ancaman lainnya. Fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang aman dan prosedur keselamatan yang jelas adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang aman.

Urgensi dari penelitian ini sangat penting karena mencerminkan kebutuhan untuk memahami dinamika antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks spesifik Kantor desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap. Penelitian ini penting karena menggambarkan keinginan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas di lembaga pemerintahan Kantor desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap. Kantor Desa memiliki peran penting dalam menyediakan layanan dan memfasilitasi kebutuhan masyarakat di tingkat lokal. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa sangatlah krusial.

Penelitian ini juga mendalam karena fokus pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. (Menurut Ardiansyah, 2021) Disiplin kerja merupakan landasan utama bagi keberhasilan organisasi, sementara kinerja pegawai adalah penentu utama keberhasilan kantor atau lembaga dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Memahami bagaimana disiplin kerja

memengaruhi kinerja pegawai dapat memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan dan pengembangan organisasi.

Berdasar uraian diatas, maka penelitian ini mengangkat judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALOSI KECAMATAN DUA PITUE DAN KANTOR DESA BILA RIASE KECAMATAN PITU RIASE KABUPATEN SIDRAP

B. Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan pengetahuan tentang rencana kerja dan anggaran pada suatu instansi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pada kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhu segala peraturan yang ada pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesedian yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Satrohardiwiryo (2003) Disiplin kerja, ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggung menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanki yang berlaku,

apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya.

Disiplin kerja merujuk pada sikap mental dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, kehadiran yang konsisten, pemenuhan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu, serta penghormatan terhadap norma dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Pentingnya disiplin kerja dalam konteks organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Ketika setiap anggota tim atau karyawan mematuhi aturan dan prosedur, alur kerja menjadi lancar, risiko kesalahan dapat diminimalkan, dan tujuan organisasi menjadi lebih mudah dicapai.

Adapun beberapa aspek penting dari disiplin kerja yang perlu dipahami Satrohardiwiryo (2003) :

a. Ketepatan waktu: Disiplin kerja melibatkan keterampilan untuk tiba di tempat kerja tepat waktu, mulai dari awal hari kerja hingga menghormati tenggat waktu yang telah ditetapkan untuk proyek atau tugas tertentu. Ketepatan waktu menunjukkan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan menghargai waktu orang lain.
b. Kehadiran yang konsisten: Karyawan yang disiplin hadir secara teratur menunjukkan kesediaan mereka untuk berkontribusi secara konsisten terhadap

tujuan perusahaan. Kehadiran yang konsisten juga membantu menjaga kontinuitas proses bisnis dan kerjasama antar anggota tim.

c. Ketaatan terhadap prosedur dan kebijakan: Disiplin kerja juga melibatkan ketaatan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini termasuk mengikuti pedoman keselamatan, menghormati kode etik, dan mematuhi peraturan terkait privasi dan keamanan data.
d. Kualitas kerja: Disiplin kerja juga tercermin dalam kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung fokus dan teliti dalam menyelesaikan tugas mereka dengan standar yang tinggi.
e. Komitmen terhadap tujuan bersama: Karyawan yang disiplin biasanya memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Mereka menyadari pentingnya kerja sama tim dan berkontribusi untuk mencapai visi dan misi bersama.

Tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, disiplin kerja juga membawa manfaat pribadi bagi individu. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih sukses dalam karier mereka, membangun reputasi yang baik, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), penting bagi manajer untuk membangun budaya organisasi yang mendorong dan mempromosikan disiplin kerja. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang harapan dan standar kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan insentif yang sesuai, dan menegakkan konsekuensi yang adil bagi pelanggaran terhadap disiplin kerja.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jika Grameds ingin menjadi karyawan yang disiplin, alangkah lebih baiknya anda mengenal jeni-jenis disiplin kerja yang akan dipaparkan di bawah ini dalam versi Handoko (2011) sebagai berikut:

Disiplin kerja mencakup berbagai jenis, yang masing-masing memiliki karakteristik dan implikasi yang berbeda. Berikut adalah beberapa jenis disiplin kerja beserta penjelasannya dalam bentuk paragraf panjang dan poin:

a. Disiplin Positif:
    1) Disiplin positif mencakup penguatan perilaku yang diinginkan melalui pengakuan, pujian, atau insentif.
    2) Manajer atau atasan menggunakan pendekatan ini untuk mengapresiasi karyawan yang mematuhi aturan, menunjukkan ketepatan waktu, atau memberikan kontribusi yang luar biasa.
    3) Metode yang umum digunakan dalam disiplin positif termasuk memberikan penghargaan karyawan bulanan, peningkatan status, atau bonus kinerja.
b. Disiplin Negatif:
    1) Disiplin negatif melibatkan penerapan sanksi atau konsekuensi terhadap pelanggaran terhadap kebijakan atau prosedur perusahaan.
    2) Ini bisa mencakup peringatan tertulis, penundaan promosi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja dalam kasus-kasus yang ekstrim.

3) Tujuan disiplin negatif adalah untuk mengingatkan karyawan akan pentingnya kepatuhan dan menetapkan batas yang jelas terkait perilaku yang tidak dapat diterima.

c. Disiplin Restoratif:
   1) Disiplin restoratif menekankan pemulihan hubungan dan reparasi kerusakan yang mungkin timbul akibat pelanggaran.
   2) Pendekatan ini memperhatikan kesadaran dan pertobatan pelaku pelanggaran serta mengembalikan keseimbangan dalam lingkungan kerja.
   3) Contoh dari disiplin restoratif termasuk mediasi antara karyawan yang terlibat dalam konflik atau program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran tentang etika kerja dan hubungan antar rekan kerja.

d. Disiplin Praventif:
   1) Disiplin praventif berfokus pada mencegah pelanggaran atau insiden yang dapat merusak produktivitas dan moral karyawan.
   2) Ini melibatkan pendekatan proaktif seperti penyediaan pelatihan, pendidikan, atau komunikasi yang jelas tentang kebijakan dan prosedur perusahaan.
   3) Manajer dapat menerapkan insentif untuk mendorong kepatuhan dan membangun budaya kerja yang berpusat pada nilai-nilai seperti integritas dan tanggung jawab.

e. Disiplin Reaktif:

1) Disiplin reaktif terjadi setelah pelanggaran telah terjadi dan bertujuan untuk menangani konsekuensi langsung dari tindakan yang tidak sesuai.
2) Ini mencakup investigasi terhadap pelanggaran, pemberian sanksi yang sesuai, dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk mencegah kejadian serupa di masa depan.
3) Disiplin reaktif sering kali diterapkan dalam situasi di mana pelanggaran terhadap kebijakan atau prosedur perusahaan sudah terjadi dan memerlukan intervensi segera.

Memahami berbagai jenis disiplin kerja memungkinkan manajer untuk memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi dan tujuan organisasi mereka. Kombinasi antara disiplin positif dan negatif, ditambah dengan elemen restoratif dan praventif, dapat membentuk fondasi yang kuat untuk budaya kerja yang sehat dan produktif.

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbaga standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

a. Disiplin Porektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

b. Disiplin progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

3. Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja pada masing-masing seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal tentunya. Pada poin ini, sobat Grameds akan dijelaskan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, sobat Graneds dapat mencari jalan keluar untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

a. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan individu memiliki dampak besar terhadap disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya dengan disiplin yang tinggi. Tujuan yang

terlalu tidak jelas atau tidak realistis dapat menyebabkan kebingungan dan kekurangan motivasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat disiplin.

Selain itu, ketika tujuan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, mereka merasa lebih mampu untuk mencapainya. Pekerjaan yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat menyebabkan ketidakpuasan atau kecemasan, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja secara negatif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa tujuan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengalaman mereka.

Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangatlah penting. Diskusi terbuka tentang tujuan, harapan, dan kemampuan dapat membantu memastikan pemahaman yang sama dan membantu dalam menetapkan tujuan yang realistis. Selain itu, memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan juga dapat membantu dalam mencapai tujuan dengan lebih efektif.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

Teladan pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. Pimpinan adalah figur yang menjadi panutan dan contoh bagi para bawahannya. Konsistensi dan integritas dalam perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap budaya kerja dan norma-norma yang diterapkan di tempat kerja.

Pimpinan yang memberikan teladan yang baik cenderung menunjukkan sikap disiplin, integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap tugas dan aturan. Mereka mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek kehidupan profesional mereka. Ketika karyawan melihat pimpinan sebagai sosok yang konsisten dan mampu menghormati aturan serta tanggung jawab, mereka cenderung akan terinspirasi untuk mengikuti jejak yang sama.

Pimpinan yang memberikan teladan yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun rasa saling percaya di antara anggota tim. Ketika karyawan merasa bahwa atasan mereka benar-benar menerapkan aturan dengan adil dan konsisten, mereka lebih termotivasi untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang ada.

Sebaliknya, jika teladan yang diberikan oleh pimpinan kurang baik atau tidak konsisten, hal ini dapat merusak budaya kerja dan kedisiplinan karyawan. Karyawan cenderung meniru perilaku atasan mereka, baik itu yang positif maupun negatif. Jika pimpinan tidak menunjukkan disiplin yang baik, maka karyawan juga mungkin akan meremehkan aturan dan tanggung jawab yang ada.

Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memahami peran mereka sebagai teladan bagi organisasi. Mereka harus memperhatikan perilaku dan tindakan mereka secara konsisten, menyadari bahwa setiap tindakan mereka akan menjadi contoh bagi bawahan. Dengan memberikan teladan yang baik, pimpinan tidak hanya memperkuat budaya kerja yang positif, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Inilah sebabnya mengapa peran teladan pimpinan sangat penting dalam membentuk disiplin kerja yang kuat di dalam organisasi.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. Balas jasa tidak hanya sekadar kompensasi finansial bagi karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi mereka.

Karyawan yang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan diberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Balas jasa yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Ketika karyawan merasa puas dengan balas jasa yang mereka terima, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan serta prosedur perusahaan. Kecintaan dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat, yang pada gilirannya dapat memperkuat kedisiplinan karyawan.

Selain itu, balas jasa yang memadai juga menciptakan rasa stabilitas dan keamanan finansial bagi karyawan. Mereka merasa bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik, sehingga mereka dapat fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka tanpa distraksi yang disebabkan oleh kekhawatiran finansial.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa balas jasa tidak hanya terbatas pada aspek finansial saja. Faktor-faktor non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan dan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan tidak hanya bersifat kompetitif secara finansial, tetapi juga mencakup aspek-aspek non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian, balas

jasa yang memadai dan komprehensif dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Keadilan merupakan faktor penting yang memengaruhi terwujudnya kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Manusia memiliki naluri untuk merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, dan ketidakadilan dalam lingkungan kerja dapat merusak semangat, motivasi, dan kedisiplinan karyawan.

Ketika keadilan dijadikan dasar dalam kebijakan organisasi terkait dengan pemberian balas jasa atau hukuman, hal ini menciptakan persepsi bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan setara. Karyawan yang merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen didasarkan pada prinsip keadilan cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan.

Keadilan dalam pemberian balas jasa menghasilkan persepsi bahwa setiap kontribusi dan kinerja karyawan dihargai dan dihormati. Ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian

pengakuan atau balas jasa dapat mengurangi motivasi karyawan dan mengganggu kedisiplinan mereka.

Selain itu, keadilan dalam penerapan hukuman juga sangat penting. Karyawan harus yakin bahwa pelanggaran terhadap aturan dan prosedur akan ditangani secara adil dan konsisten. Jika ada perasaan bahwa beberapa karyawan diberikan perlakuan khusus atau bahwa hukuman tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, hal ini dapat merusak kredibilitas manajemen dan mengurangi kedisiplinan karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, kebijaksanaan dalam menjaga keadilan dalam semua aspek hubungan kerja merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, termasuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan bersifat transparan, konsisten, dan adil bagi semua anggota tim. Dengan demikian, keadilan dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Waskat, atau pengawasan melekat, adalah salah satu pendekatan yang sangat efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan di sebuah perusahaan. Konsep ini menekankan pada peran aktif atasan dalam mengawasi, membimbing, dan memberikan arahan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pengawasan melekat melibatkan kehadiran langsung atasan di tempat kerja untuk memantau perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti bahwa atasan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pemimpin yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Dengan adanya waskat, karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan mereka. Ini menciptakan hubungan yang lebih dekat antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, kehadiran langsung atasan di tempat kerja juga membantu mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Atasan dapat memberikan bantuan atau arahan langsung untuk membantu karyawan mengatasi tantangan yang mereka hadapi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Lebih jauh lagi, waskat juga memiliki dampak positif terhadap moral kerja karyawan. Mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi dan upaya mereka, serta mendapatkan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun pendekatan waskat memerlukan komitmen waktu dan energi yang besar dari pihak manajemen, namun efeknya dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan seringkali jauh lebih signifikan daripada metode pengawasan lainnya. Oleh karena itu, waskat menjadi salah satu strategi yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman merupakan salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk memelihara kedisiplinan karyawan. Prinsipnya, sanksi hukuman bertujuan untuk menegakkan aturan dan prosedur perusahaan serta memberikan konsekuensi yang jelas bagi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya sanksi hukuman yang diterapkan secara konsisten dan proporsional, karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Mereka menyadari bahwa melanggar

peraturan dapat berakibat pada konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti teguran, penurunan gaji, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Takut akan sanksi hukuman yang berat juga dapat menjadi faktor penghambat terjadinya perilaku indisipliner di tempat kerja. Karyawan akan lebih berpikir dua kali sebelum melanggar aturan, karena mereka menyadari bahwa pelanggaran dapat berdampak negatif pada karier dan reputasi mereka di perusahaan. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa penerapan sanksi hukuman haruslah dilakukan dengan bijaksana dan adil. Sanksi yang terlalu berat atau tidak proporsional dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketegangan di antara karyawan, serta merusak hubungan antara manajemen dan karyawan.

Sanksi hukuman sebaiknya juga disertai dengan pendekatan pembinaan dan pembelajaran. Setelah diberikan sanksi, karyawan seharusnya diberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka dan mendapatkan bimbingan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama di masa depan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Ketegasan pimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan. Ketegasan ini mencakup kemampuan pimpinan untuk memberlakukan aturan, kebijakan, dan sanksi hukuman dengan konsisten dan tegas terhadap pelanggaran yang terjadi.

Pimpinan yang menunjukkan ketegasan dalam mengambil tindakan terhadap karyawan yang indisipliner menegaskan bahwa aturan dan prosedur perusahaan harus dihormati dan dipatuhi oleh semua anggota tim. Ketegasan ini mengirimkan pesan yang jelas bahwa pelanggaran terhadap aturan tidak akan ditoleransi dan akan memiliki konsekuensi yang serius.

Pentingnya ketegasan dalam kepemimpinan terletak pada penciptaan lingkungan kerja yang jelas, adil, dan teratur. Karyawan perlu memiliki keyakinan bahwa setiap tindakan yang mereka lakukan, baik itu positif maupun negatif, akan memiliki konsekuensi yang sesuai. Dengan adanya ketegasan, karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan bahwa standar perilaku yang sama berlaku untuk semua.

Pimpinan yang berani bertindak tegas terhadap perilaku indisipliner juga memperoleh rasa hormat dan pengakuan dari bawahannya. Mereka dianggap sebagai pemimpin yang kuat, adil, dan bertanggung jawab. Hal ini menciptakan lingkungan di mana kedisiplinan dihargai dan dijunjung tinggi oleh seluruh anggota tim. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa ketegasan tidak boleh disalahgunakan atau diterapkan secara sewenang-wenang. Pimpinan harus tetap menjaga proporsionalitas dan keadilan dalam penerapan sanksi

hukuman serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka.

Dengan demikian, ketegasan pimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur, adil, dan produktif di mana setiap anggota tim merasa dihormati dan diakui, dan di mana aturan dan prosedur perusahaan dijunjung tinggi oleh semua pihak.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Ketika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal di antara rekan kerja sebaya, lingkungan kerja menjadi lebih positif dan produktif. Hubungan yang harmonis mencakup direct single relationship antara atasan dan bawahan, direct group relationship di antara rekan kerja dalam satu tim atau departemen, dan cross relationship antara berbagai tim atau departemen di perusahaan.

Dalam direct single relationship, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menciptakan iklim kerja yang terbuka dan mendukung. Atasan yang memperlihatkan empati, mendengarkan, dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya akan meningkatkan rasa hormat dan kepercayaan di antara keduanya. Ini juga memungkinkan atasan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan menegakkan kedisiplinan secara efektif.

Di sisi lain, direct group relationship yang harmonis di antara rekan kerja dalam satu tim atau departemen membangun kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Ketika anggota tim saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama menuju tujuan bersama, kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara kolektif menjadi lebih mudah diwujudkan.

Selain itu, cross relationship yang baik antara berbagai tim atau departemen juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan disiplin. Komunikasi yang terbuka, kerjasama lintas tim, dan rasa saling menghargai antar bagian atau unit dalam perusahaan membantu memperkuat budaya organisasi yang bersifat inklusif dan kolaboratif.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan evaluasi atas sejauh mana seorang pegawai mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Konsep kinerja pegawai meliputi berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kerjasama tim, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi

kinerja pegawai seringkali dilakukan secara periodik oleh atasan atau manajer, dengan menggunakan metode tertentu seperti penilaian kinerja, pengamatan langsung, atau laporan proyek. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan, kemampuan untuk mengatasi tantangan dan masalah, serta kontribusi positif terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang, sehingga penting untuk dikelola dan ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

a. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yang memungkinkan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap poin indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian, sebagaimana yang diutarakan oleh Bernardin dan Russell:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Ini mencakup tingkat akurasi, ketepatan, kehandalan, dan kreativitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seorang pegawai dianggap memiliki kualitas kerja yang baik jika hasil kerjanya berkualitas tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan atasan atau organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup produktivitas individu, seperti jumlah proyek yang diselesaikan, jumlah unit yang diproduksi, atau jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan. Kuantitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang pegawai mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam menghasilkan output yang diinginkan.

3. Pengetahuan

   Pengetahuan merujuk pada pemahaman dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan tugas, tanggung jawab, dan fungsi pekerjaannya. Ini mencakup pemahaman tentang prosedur kerja, kebijakan perusahaan, teknologi terkini, dan bidang pekerjaan tertentu. Pengetahuan yang kuat memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Kerjasama

   Kerjasama menyoroti kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja, tim, dan unit kerja lainnya dalam organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk berbagi informasi, mendukung rekan kerja, memecahkan masalah bersama, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kemampuan untuk bekerjasama dengan baik penting untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah beragam dan kompleks, serta dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek internal dan eksternal dalam konteks organisasi. Berikut adalah beberapa faktor utama yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai:

1. Kepemimpinan Organisasi

   Kepemimpinan yang efektif dan inspiratif dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dorongan motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

2. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi yang inklusif, terbuka, dan mendukung inovasi serta pertumbuhan personal dapat mendorong kinerja pegawai. Budaya yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi juga dapat memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3. Kondisi Kerja

   Kondisi kerja yang baik, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan terorganisir, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti beban kerja yang sesuai, fleksibilitas waktu, dan akses terhadap sumber daya yang diperlukan juga dapat berkontribusi pada kinerja yang optimal.

4. Kesempatan Pengembangan

   Pegawai yang diberikan kesempatan untuk pengembangan karir, pelatihan, dan pembelajaran kontinu cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang

lebih baik. Adanya program pengembangan karyawan yang terstruktur dan jelas dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

   Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang memperhatikan dan mendukung kesejahteraan karyawan, seperti dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan program kesehatan dan kesejahteraan, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

6. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

   Pengakuan atas kontribusi dan prestasi pegawai, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga menciptakan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan.

B. Penelitian Terdahulu

Windya Sara Yulius (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan

Wilayah VII Makassar. Dengan metode penelitian yaitu Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi,koefisien determinasi, uji – T (Parsial) dan Uji F. Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa disipin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

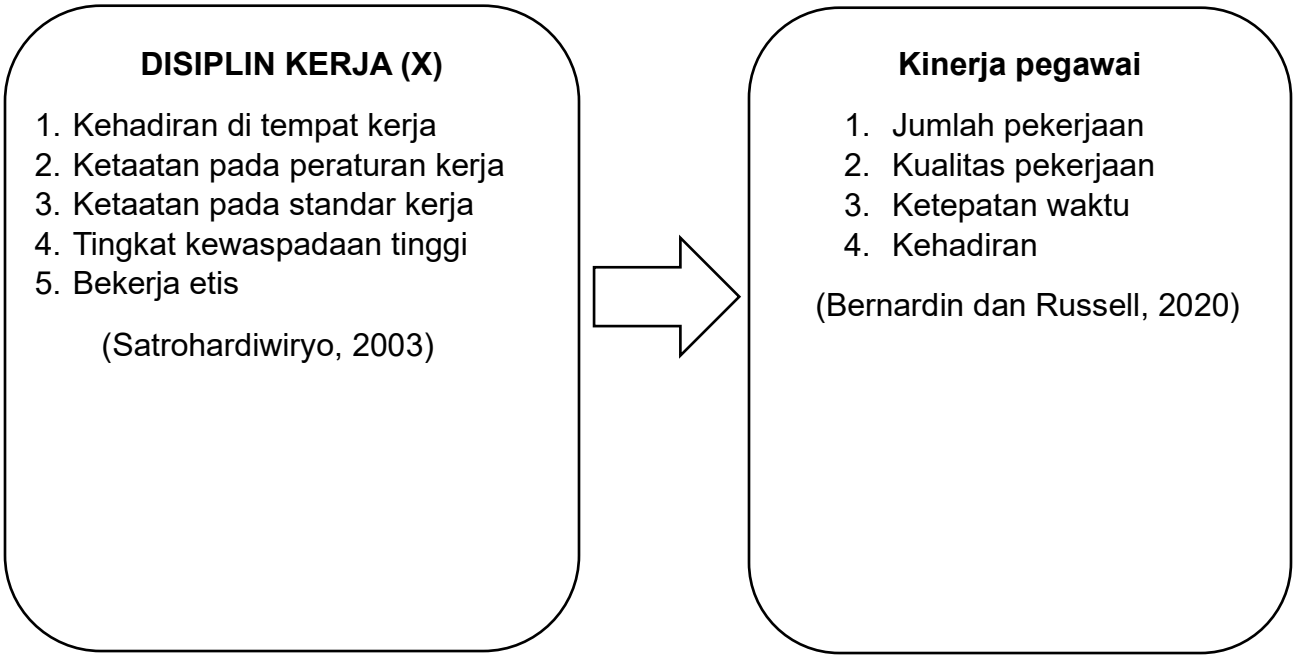
Dewi Untari (2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia. Dengan metode penelitian Analisis deskriptif, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi. Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia .

Devy Dayang Septiasari (2017), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). Dengan metode penelitian Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Kolerasi (r), Koefisien Determinasi, Uji-T. Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

C. *Kerangka Konseptual*

Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk menaati semua peraturan dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Jika pegawai melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Agar penelitian

ini lebih mudah dalam pelaksanaanya, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Dalam kerangka pemikiran, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dapat digambarkan secara sederhana dalam dua kotak yang saling terkait. Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran tersebut:



Kerangka konseptual di atas menjelaskan pengaruh antara variabel disiplin kerja yang terdiri dari indikator kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis yang dikatikan dengan variabel kinerja pegawai dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran.

D. Hipotesis

Hipotesisi penelitian adalah suatu kalimat pernyataan yang merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dan dapat di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan

masalah penelitian “Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap” Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilaksakan di kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

2. Waktu Penelitian

   Waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dari saat observasi lapangan, adapun waktu penelitian ini yaitu sejak 02 Februari 2024 – 03 Maret 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Suharsimi Arikunto (1998:102) Populasi merupakan keseluruhan obyek yang dijadikan pengamatan untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini merujuk pada 2 Kantor yaitu Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue sebanyak 15

orang dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap sebayak 15 orang sehingga terdapat 30 orang pegawai.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

D. Defenisi oprasional variabel

Deskripsi oprasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep), secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti. Variabel yangdigunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja Kantor Desa Kalosi Kecamatan Dua Pitue Dan Kantor Desa Bila Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis sebagaimana yang dikemukakan oleh Satrohardiwiryo, (2013).

2. Variabel terkait

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kinerja pegawai pada Kantor Desa Kalosi Kecamatan Dua Pitue Dan Kantor Desa Bila Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, (2002).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber hasil pengamatan langsung dan hasil pengisian kuesioner kepada para pegawai dari Kantor Desa Kalosi Kecamatan Duapitue dan Kantor Desa Bila Riase Kecamatan Pituriase Kabupaten Sidenreng Rappang

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya. Adapun data sekunder dalam penelitian ini yaitu data profil dari Kantor Desa Kalosi Kecamatan Duapitue dan Kantor Desa Bila Riase Kecamatan Pituriase Kabupaten Sidenreng Rappang.

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap
2. Analisis regresi linier sederhana sebagai analisis preferensi yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap.

   Rumus yang digunakan adalah (Sugiono, 2018):

   $Y = a+b\ X$

   Dimana:

   Y = Kerja Pegawai

   X = Disiplin Kerja

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. KANTOR DESA KALOSI KECAMATAN DUA PITUE

1. Keadaan Geografis

Secara geografis Desa Kalosi terletak di wilayah Kecamatan Dua Pitue dengan batas sebagai berikut :

a) Sebelah Utara : Berbatasan Dengan Desa Taccimpo
b) Sebelah Selatan : Berbatasan Dengan Desa Kampale
c) Sebelah Barat : Berbatasan Dengan Desa Salobukkang
d) Sebelah Timur : Berbatasan Dengan Desa Kalosi Alau

Adapun titikkoordinat kantor desa yakni:

a) Garis Lintang : -37.3164
b) Garis Bujur : 6.3216
c) Ketinggian air laut : 27 mbpl

2. Luas Wilayah

Desa Kalosi memiliki empat (4) dusun yaitu Dusun I Lagalumpang, Dusun II Jalan Pude, Dusun III M. Zain dan Dusun IV A. Pawellangi sedangkan RW 4 RT 8. Yang terdiri dari :

1) Luas Wilayah : 520,89 ha/m²
2) Luas Pemukiman : 85.00 ha/m2
3) Luas Persawahan : 309,69 ha/m2

4) Luas Perkebunan : 34,94 ha/m2

5) Luas Kuburan : 2,50 ha/m2

6) Luas Pekarangan : 48,23 ha/m2

7) Luas Perkantoran : 390 ha/m2

Orbitas/Jarak Antar Ibu Kota

1) Jarak dari Ibu kota Kecamatan : 1,8 Km

2) Jarak dari Ibu kota Kabupaten : 26 Km

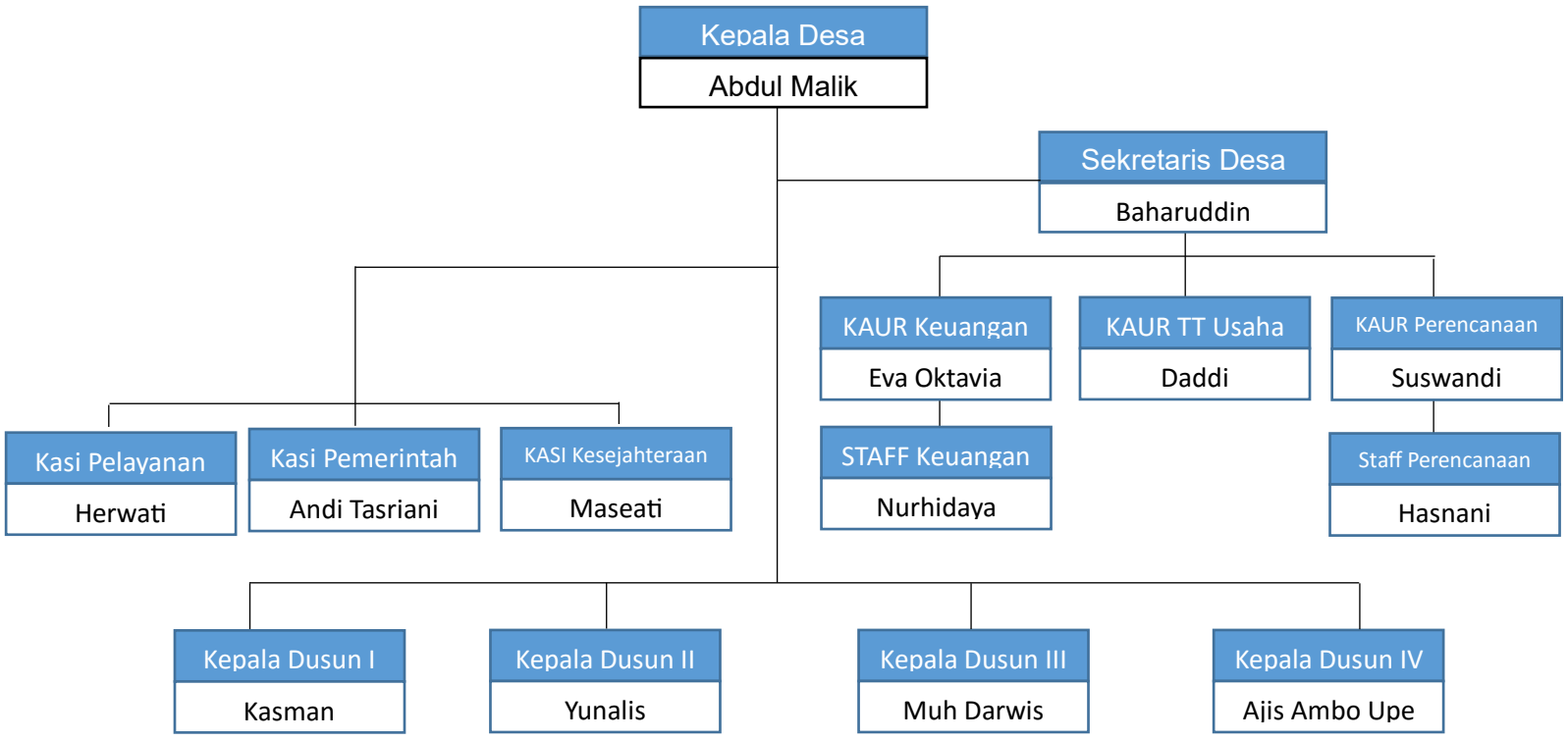
3) Jarak dari Ibu kota Provinsi : 204 Km

4) Waktu tempuh ke Ibu kota Kecamatan : 4 menit

5) Waktu tempuh ke Ibu kota Kabupaten : 45 menit

6) Waktu tempuh ke Ibu kota Provinsi : 4 jam 38 menit

3. Struktur Kantor Desa Kalosi



Sumber: Staff Kantor Desa Kalosi

4. Keadaan Demokrafi

a. Kependudukan

Jumlah penduduk yang besar biasa menjadi modal dasar pembangunan sekaligus bisa menjadi beban pembangunan, jumlah penduduk Desa Kalosi adalah 6365 Jiwa dengan jumlah Kepala Keluarga 1817 KK. Agar dapat menjadi dasar pembangunan maka jumlah penduduk yang besar harus disertai kualitas SDM yang tinggi. Penanganan kependudukan sangat penting sehingga potensi yang dimiliki mampu menjadi pendorong dalam pembangunan, khususnya pembanguna Desa Kalosi. Berkaitan dengan kependudukan, aspek yang penting antara lain perkembangan jumlah penduduk, kepadatan dan persebaran serta strukturnya.

b. Perkembangan Jumlah Penduduk

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH PENDUDUK (JIWA)		
		2021	2022	2023
1	LAKI-LAKI	2967	3025	3030
2	PEREMPUAN	3091	3215	3335
TOTAL		6058	6240	6365

Sumberdata :Rekapitulasi Laporan Bulanan Penduduk Desa Kalosi

Berdasarkan jumlah diatas jumlah penduduk lebih besar atau lebih tinggi terjadi di tahun 2021 yakni sebesar 6058 jiwa dan setelah itu di tahun 2022 jumlah penduduk naik 6240 jiwa dan di tahun 2023 naik lagi menjadi 6365. Hal ini terjadi karena tinggat kelahiran lebih tinggi dari pada tingkat kematian di tingkat desa. Serta

jumlah populasi tertinggi ada ada pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah 3335 jiwa.

c. Tingkat Kesejahteraan

Tabel 4.2 Jumlah KK Sejahtera dan Pra Sejahtera di Desa Kalosi:

PRA SEJAHTERA	SEJAHTERA	TOTAL
43 KK	458 KK	1817 KK

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat 458 keluarga pra sejahtera dan 1,817 keluarga sejahtera. Jumlah total keluarga yang terdata adalah sebanyak 2,275. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari keluarga yang terdaftar masuk dalam kategori sejahtera, dengan jumlah hampir empat kali lipat lebih banyak daripada keluarga pra sejahtera.

d. Jumlah Penduduk menurut Mata Pencarian

Tabel 4.3 Penduduk menurut Mata Pencarian

NO	MATA PENCARIAN	JUMLAH PENDUDUK
1	PETANI	1565
2	BURUH TANI	215
3	PELAJAR	1052
4	IBU RUMAH TANGGA	1117
5	PEGAWAI NEGERI	33
6	PEDAGANG / PENJUAL	189
7	PENSIUNAN	24

8	PETERNAK	26
9	PEGAWAI SWASTA	32
10	PENGUSAHA	29
11	BENGKEL	14
12	SOPIR	45
13	BELUM BEKERJA/TIDAK BEKERJA	924
14	LAINNYA	1100
TOTAL		**6365**

Berdasarkan data diatas, jumlah petani lebih tinggi yakni sebesar 1565 penduduk atau sebesar 32% selanjutnya ibu rumah tangga sebesar 1117 penduduk atau sebesar 23% lalu jumlah pelajar terbesar ketiga yakni sebesar 1052 penduduk atau sebesar 22%. Ini artinya bahwa sebagian besar atau 32% penduduk adalah petani, lalu ibu rumah tangga.

e. Jumlah Penduduk Menurut Umur

Tabel 4.4 Jumlah Penduduk Menurut Umur

NO	TINGKATAN PENDUDUK	JUMLAH (Jiwa)
1	0 - 12 bulan	137
2	1 tahun	250
3	2 tahun	150
4	3 tahun	260
5	4 tahun	160
6	5 tahun	221
7	6 tahun	152
8	7 tahun	111
9	8 tahun	175
10	9 tahun	332
11	10 tahun	125

12	11 tahun	145
13	12 tahun	244
14	13 tahun	230
15	14 tahun	114
16	15 tahun	177
17	16 tahun	163
18	17 tahun	156
19	18 tahun	201
20	19 tahun	180
21	20 tahun	145
22	21 tahun	136
23	22 tahun	98
24	23 tahun	212
25	24 tahun	86
26	25 tahun	95
27	26 tahun	55
28	27 tahun	75
29	28 tahun	78
30	29 tahun	95
31	30 tahun	99
32	31 tahun	75
33	32 tahun	55
34	33 tahun	41
35	34 tahun	73
36	35 tahun	61
37	36 tahun	42
38	37 tahun	61
39	38 tahun	105
40	39 tahun	95
41	40 tahun	126
42	41 tahun	54
43	42 tahun	71
44	43 tahun	98
45	44 tahun	197
46	45 tahun ke atas	354
Total		**6365**

Tabel diatas menampilkan distribusi jumlah penduduk menurut kelompok umur. Data tersebut menggambarkan jumlah individu dalam rentang usia yang bervariasi, mulai dari bayi yang berusia 0 hingga 12 bulan hingga kelompok usia dewasa di atas 45 tahun. Sebagian besar data terfokus pada rentang usia anak-anak hingga remaja, dengan jumlah penduduk yang berkisar dari 137 hingga 354

jiwa. Ada kecenderungan penurunan jumlah penduduk setelah mencapai usia dewasa awal dan remaja tengah, dengan lonjakan kembali terjadi pada kelompok usia yang lebih tua. Secara keseluruhan, total jumlah penduduk yang tercatat dalam tabel tersebut adalah sebanyak 6365 jiwa.

5. Fasilitas Desa Kalosi

Tabel 4.5 Fasilitas Desa Kalosi

No	Jenis Prasarana	Volume	Kondisi	Lokasi
1	Gedung PAUD	1 Unit	Sedang	Dusun I Lagalumpang
2	Gedung TK	1 Unit	Sedang	Dusun I Lagalumpang
3	Gedung SD	5 Unit	Baik	Dusun I Lagalumpang
4	Gedung SMA	0 Unit	Baik	Dusun I Lagalumpang
5	Gedung SMP/Sanawiah	2 Unit	Baik	Dusun III M.Zain dan Dusun IV
5	Pustu	1 Unit	Baik	Dusun II
6	Kantor Desa	1 Unit	Baik	Dusun II

7	Mesjid	7 Unit	Baik	Dusun I, II, III dan IV
8	Tanah Pemakaman Umum	4 Lokasi	Baik	Dusun I, II, III danIV
9	Tafis Quran	1 Unit	Baik	Dusun IV
10	Bak air minumPamsimas	0 Unit	-	-

Fasilitas Desa Kalosi mencakup beragam prasarana yang mendukung kebutuhan masyarakat setempat. Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa desa tersebut memiliki infrastruktur dasar seperti gedung PAUD, TK, SD, dan SMP/Sanawiah yang tersebar di beberapa dusun dengan kondisi yang umumnya baik. Meskipun tidak ada gedung SMA, fasilitas pendidikan yang tersedia di desa tersebut dapat mengakomodasi kebutuhan pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, terdapat juga pustu dan kantor desa yang berfungsi untuk layanan kesehatan dan administrasi desa, dengan kondisi yang baik. Prasarana keagamaan juga tersedia dengan adanya mesjid yang cukup jumlahnya, serta tanah pemakaman umum yang tersedia di beberapa lokasi. Adanya fasilitas tafis Quran juga mencerminkan upaya mendukung kegiatan keagamaan masyarakat.

B. KANTOR DESA BILA RIASE KECAMATAN PITU RIASE

1. Keadaan Geografis

Secara geografis Bila Riase terletak di wilayah Kecamatan pitu riase dengan batas sebagai berikut :

a) Sebelah Utara : Berbatasan Dengan Kelurahan Batu

b) Sebelah Selatan : Berbatasan Dengan Desa Bila

c) Sebelah Timur : Berbatasan Dengan Desa Lagading

d) Sebelah Barat : Berbatasan Dengan Desa Botto

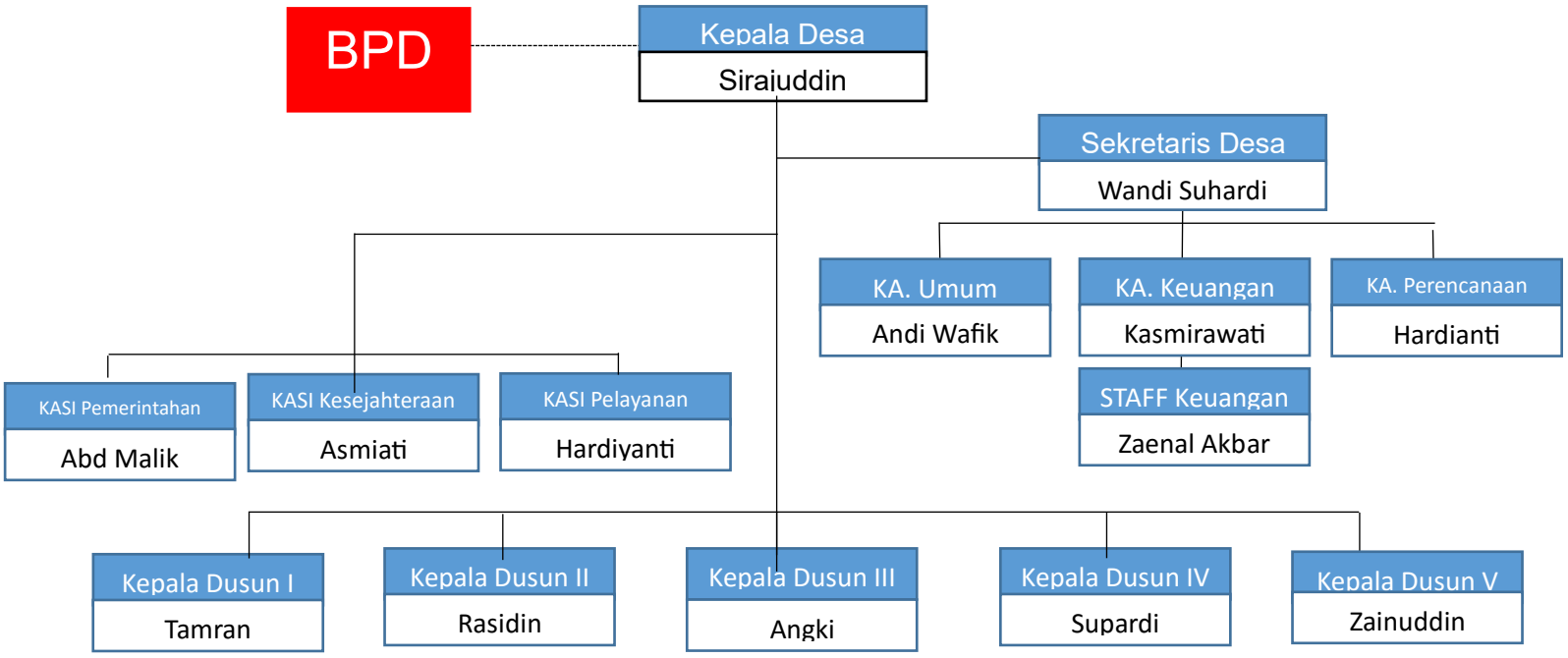
2. Luas Wilayah

Adapun luas wilayah Desa Bila Riase yaitu:

1) Luas Wilayah : 472,500,000

2) Letak Geografis : 120.066944BT/-3.808883 LS

3. Struktur Kantor Desa Bila Riase



Sumber: Staff Kantor Desa Bila Riase

4. Keadaan Demokrafi

Adapun keadaan demokrafi Desa Bila Riase sebagai berikut:

a. Jumlah Kependudukan

Tabel 4.6 Jumlah Kependudukan

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	LAKI-LAKI	1050
2	PEREMPUAN	1014
3	JUMLAH KEPALA KELUARGA	820 KK
TOTAL		2064

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat total 2064 individu di wilayah tersebut. Jumlah individu per jenis kelamin adalah 1050 laki-laki dan 1014 perempuan. Selain itu, terdapat 820 kepala keluarga (KK) di wilayah tersebut. Dengan demikian, terdapat lebih banyak individu laki-laki daripada perempuan, namun perbedaannya tidak signifikan. Jumlah KK menunjukkan populasi rumah tangga di wilayah tersebut.

Tabel 4.7 Jumlah Data Penduduk

NO	Nama Dusun	Jumlah KK	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Dusun I	290	287	296	583
2	Dusun II	103	161	166	327
3	Dusun III	171	180	180	260

4	Dusun IV	146	258	240	498
5	Dusun V	110	164	132	296
Jumlah		820	1050	1014	2064

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat lima dusun di wilayah tersebut dengan jumlah kepala keluarga (KK) yang berbeda-beda. Dusun IV memiliki jumlah KK tertinggi dengan 146 KK, diikuti oleh Dusun I, III, V, dan II. Secara keseluruhan, terdapat 820 KK di lima dusun tersebut. Ketika dibandingkan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan, terlihat bahwa jumlah laki-laki (1050) sedikit lebih banyak daripada perempuan (1014) di seluruh wilayah. Namun, perbedaan ini tidak signifikan. Jumlah total penduduk di lima dusun adalah sebanyak 2064 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa populasi di setiap dusun berbeda-beda, dan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan cenderung seimbang di wilayah tersebut.

b. Pekerjaan Penduduk / Mata Pencaharian

Tabel 4.8 Pekerjaan Penduduk / Mata Pencaharian

No	Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Petani	920	20	940
2	Burtuh Tani	50	6	56
3	Pegawai Negeri Sipil	4	14	18
4	Dokter Swasta	5	0	5
5	Bidan Swasta	0	2	2

5	POLRI	1	0	1
6	Tukang Batu	50	0	50
7	Dukun Tradisional	0	2	2
8	Wirswasta	310	10	320
9	Ibu Rumah Tangga	0	850	850
10	Karyawan Swasta	11	20	31

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat beragam jenis pekerjaan di wilayah tersebut dengan jumlah total individu yang terlibat dalam setiap jenis pekerjaan. Mayoritas pekerja adalah petani, dengan 940 individu yang terdiri dari 920 laki-laki dan 20 perempuan. Pekerjaan lainnya seperti buruh tani, pegawai negeri sipil, dokter swasta, bidan swasta, polri, tukang batu, dan dukun tradisional memiliki jumlah individu yang lebih sedikit, dengan beberapa jenis pekerjaan hanya diwakili oleh satu jenis kelamin.

c. Kesejahteraan Penduduk

Tabel 4.9 Kesejahteraan Penduduk

No	Kesejahteraan Keluarga	Total
1	Keluarga Prasejahtera (KK)	275
2	Keluarga Sejahtera I (KK)	479
3	Keluarga Sejahtera 2	80

4	Keluarga Sejahtera 3	5
5	Keluarga Sejahtera 3+	0
6	Jumlah Kepala Keluarga	839

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat 839 kepala keluarga (KK) yang terbagi ke dalam beberapa kategori kesejahteraan. Mayoritas KK termasuk dalam kategori Keluarga Sejahtera I, dengan total 479 KK, diikuti oleh Keluarga Prasejahtera sebanyak 275 KK. Ada juga 80 KK yang termasuk dalam Keluarga Sejahtera 2, dan hanya 5 KK dalam Keluarga Sejahtera 3. Tidak ada KK yang termasuk dalam kategori Keluarga Sejahtera 3+

5. Fasilitas Desa Bila Riase

Adapun beberapa fasilitas yang terdapat di Desa Kalosi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Fasilitas Desa Bila Riase

No	Jenis Prasarana	Luas	Kondisi
1	Tanah Bengkok	8,00	Baik
2	Tanah Titi Sara	0,00	-
3	Kebun Desa	0,00	-
4	Sawah Desa	8,00	Baik
5	Lapangan Olahraga	0,00	-

5	Perkantoran Pemerintah	150,00	Baik
6	Publik/Taman Kota	0,00	-
7	Pemakaman Desa	0,00	-
8	Pembuangan Sampah	50,00	Baik
9	Sekolah / Perguruan Tinggi	0,00	-
10	Pertokoan	0,00	-
11	Fasilitas Pasar	0,00	-
12	Terminal	0,00	-
13	Daerah Tangkapan Air	0,00	-
14	Perikanan	0,00	-
15	Aliran Listrik Tegangan Tinggi	0,00	-
Luas Lahan		**208,00**	

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat beragam jenis prasarana di desa tersebut dengan luas total lahan 208,00. Dari jenis prasarana yang terdaftar, sebagian besar tidak memiliki luas lahan (0,00), seperti Tanah Titi Sara, Kebun Desa, Lapangan Olahraga, Publik/Taman Kota, Pemakaman Desa, Sekolah/Perguruan Tinggi, Pertokoan, Fasilitas Pasar, Terminal, Daerah Tangkapan Air, Perikanan, dan Aliran Listrik Tegangan Tinggi. Jenis prasarana memiliki luas lahan tertentu, seperti Tanah Bengkok sebesar 8,00, Sawah Desa sebesar 8,00,

Perkantoran Pemerintah sebesar 150,00, dan Pembuangan Sampah sebesar 50,00. Kondisi prasarana mayoritas tergolong baik, kecuali Tanah Titi Sara yang tidak memiliki luas lahan.

Tabel 4.11 Lahan perkebunan

No	Lahan Perkebunan	Luas	Kondisi
1	Perkebunan Rakyat	260,25	Baik
2	Perkebunan Negara	0,00	-
3	Perkebunan SWASTA	0,00	-
4	Perkebunan Perorangan	0,00	-
Luas Tanah		260,25	

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat jenis-jenis lahan perkebunan di wilayah tersebut dengan total luas tanah 260,25. Mayoritas luas lahan perkebunan, yaitu 260,25, dimiliki oleh Perkebunan Rakyat. Sementara itu, tidak ada luas lahan yang terdaftar untuk Perkebunan Negara, Perkebunan Swasta, dan Perkebunan Perorangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada pembahasan ini merujuk pada penjelasan terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap, adapun hasil penelitian ini dideskripsikan kedalam beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu informasi yang merujuk pada atribut, ciri-ciri, atau data demografis yang menggambarkan orang-orang yang menjadi subjek atau peserta dalam sebuah penelitian atau survei. Informasi ini digunakan untuk mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menganalisis populasi responden yang terlibat dalam penelitian ini. 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	8	26,67%
Wanita	22	73,33%
Total	30	100%

Sumber: Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 8 orang atau 26,67%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 22 orang atau 73,33%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase %
20-25	7	23,33%
26-30	8	26,67%
31-35	13	43,33%
36-40	2	6,67%
41-45	0	0%
Total	30	100%

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden dengan usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan 23,33%. Responden dengan usia pada 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau 26,67%. Responden dengan usia pada 31-35 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan 43,33%. Responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau 6,67%. Responden dengan umur 41-45 tahun sebanyak 0 orang atau 0%.

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 5.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SL	SR	KD	J	TP	
1	Apakah anda selalu disiplin untuk menjaga kehadiran anda setiap harinya	17	13	0	0	0	30
2	Apakah anda disiplin dalam mengisi absen kehadiran setiap harinya	10	16	2	2	2	30
3	Apakah anda selalu disiplin dan patuh serta taat peraturan kerja di kantor	12	15	1	1	0	30
4	Apakah anda disiplin untuk selalu konsisten dalam bekerja	8	18	2	2	2	30
5	Apakah anda disiplin	13	15	0	0	0	30

	selalu taat pada standar kerja di kantor anda						
6	Apakah anda disiplin untuk melakukan pekerjaan yang standar di utamakan	3	14	4	4	3	30
7	Apakah anda memiliki tingkat kedisiplinanan dan kewaspadaan saat bekerja	12	16	0	0	0	30
8	Apakah anda selalu disiplin dan teliti serta percaya diri saat bekerja	1	15	5	4	3	30
9	Apakah anda menjunjung tinggui kerja etos di kantor	3	18	3	3	2	30
10	Apakah anda seorang pegawai yang disiplin menjaga etika saat bekerja	16	9	1	0	0	30

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil deskripsi frekuensi tabel diatas diketahui bahwa pada item terkait dengan Kehadiran Setiap Hari sebanyak 17 responden mengungkapkan bahwa mereka selalu hadir setiap harinya di kantor, sementara 13 orang sering hadir. Tidak ada yang mengaku jarang atau tidak pernah hadir.

Item terkait dengan isi absen setiap hari 10 responden mengisi absen kehadiran setiap harinya, sedangkan 16 orang mengaku melakukannya sering. 2 orang menyatakan kadang-kadang, 2 orang lainnya jarang, dan 2 orang tidak pernah mengisi absen.

Item terkait dengan patuh dan taat peraturan 12 responden selalu patuh dan taat peraturan kerja di kantor, sementara 15 orang melakukannya sering. 1 orang menyatakan kadang-kadang patuh, 1 orang jarang, dan 3 orang tidak pernah.

Item terkait dengan konsistensi dalam bekerja 8 responden selalu konsisten dalam bekerja, sementara 18 orang melakukannya sering. 2 orang menyatakan kadang-kadang, 2 orang jarang, dan 2 orang tidak pernah konsisten.

Item terkait dengan taat pada standar kerja 13 responden selalu taat pada standar kerja di kantor, dan 15 orang melakukannya sering. tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan prioritas pada standar kerja 3 responden merasa bahwa standar kerja harus selalu diutamakan, 14 orang melakukannya

sering. 4t orang menyatakan kadang-kadang, 4 orang jarang, dan 3 orang tidak pernah.

Item terkait dengan kewaspadaan saat bekerja 12 responden memiliki tingkat kewaspadaan saat bekerja, dan 16 orang melakukannya sering. tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan teliti dan percaya diri 1 orang selalu teliti dan percaya diri saat bekerja, 15 orang melakukannya sering. 5 responden menyatakan kadang-kadang, 4 orang jarang, dan 3 orang tidak pernah.

Item terkait dengan menjunjung tinggi etika kerja 3 responden menjunjung tinggi etos kerja di kantor, dan 18 orang melakukannya sering. 3 orang menyatakan kadang-kadang, 3 orang jarang, dan 2 orang tidak pernah.

Item terkait dengan menjaga etika saat bekerja 16 responden merupakan pegawai yang selalu menjaga etika saat bekerja, 9 orang melakukannya sering. 1 orang menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang tidak pernah.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SL	SR	KD	J	TP	
1	Saya selalu menjaga kinerja pekerjaan saat memiliki banyak pekerjaan	21	8	1	0	0	30
2	Saya selalu memberikan kinerja yang baik saat pekerjaan intens	21	9	0	0	0	30
3	Saya selalu kualitas pekerjaan terbaik kepada rekan dan atasan saya di kantor	24	6	0	0	0	30
4	Saya selalu memberikan kualitas pekerjaan terbaik saat bekerja	22	8	0	0	0	30
5	Saya selalu konsisten dating ke kantor tepat waktu	8	14	4	4	0	30
6	Rekan kerja yang baik akan membuat kinerja	21	7	0	2	0	30

	saya juga baik						
7	Saya selalu menjaga komunikasi dengan pimpinan dengan baik	0	16	5	9	0	30
8	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan para pimpinan di kantorku	23	7	0	0	0	30
9	Saya selalu hadir tepat waktu saat dibutuhkan di kantor	23	7	0	0	0	30
10	Saya bekerja lebih giat dan tidak pernah bolos saat bekerja	16	12	0	2	0	30

Sumber : Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item terkait dengan menjaga kinerja pekerjaan saat memiliki banyak pekerjaan menunjukkan sebanyak 21 responden menyatakan bahwa mereka selalu menjaga suasana kerja yang nyaman. 8 orang melakukannya sering, sementara 1 orang menyatakan kadang-kadang. Tidak ada yang mengaku jarang atau tidak pernah.

Item terkait dengan memberikan kinerja yang baik saat pekerjaan intens 21 responden selalu memberikan kinerja yang baik kepada seluruh

rekan kerja di Kantor, sementara 9 orang melakukannya sering. tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan kualitas pekerjaan terbaik kepada rekan dan atasan saya di kantor 24 responden selalu memberikan saran dan masukan yang baik kepada rekan dan atasan di Kantor. 6 orang melakukannya sering, dan tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan selalu memberikan kualitas pekerjaan terbaik saat bekerja 22 responden merasa bahwa suasana kerja yang nyaman membuat mereka bekerja lebih efisien. 8 orang melakukannya sering, dan tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

item terkait dengan selalu konsisten dating ke kantor tepat waktu 8 responden menyatakan bahwa mereka selalu menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja di kantor, sementara 14 orang melakukannya sering. 4 orang menyatakan kadang-kadang, 4 orang jarang, dan tidak ada yang tidak pernah.

Item terkait dengan rekan kerja yang baik dan kinerja yang baik 21 responden merasa bahwa rekan kerja yang baik akan membuat kinerja mereka juga baik. 7 orang melakukannya sering, 2 orang jarang, dan tidak ada yang tidak pernah.

Item terkait dengan menjaga selalu menjaga komunikasi dengan pimpinan dengan baik tidak ada responden yang menyatakan selalu menjaga komunikasi dengan pimpinan dengan baik. 16 orang

melakukannya sering, 5 orang kadang-kadang, 9 orang jarang, dan tidak ada yang tidak pernah.

Item terkait dengan menjaga hubungan baik dengan pimpinan 23 responden selalu menjaga hubungan yang baik dengan para pimpinan di kantor, sementara 7 orang melakukannya sering. tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan selalu hadir tepat waktu saat dibutuhkan di kantor 23 responden merasa bahwa fasilitas kantor yang baik akan membuat mereka lebih rajin bekerja. 7 orang melakukannya sering, dan tidak ada yang menyatakan kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.

Item terkait dengan bekerja lebih giat dan tidak pernah bolos saat bekerja 16 responden menyatakan bahwa mereka akan bekerja lebih giat jika fasilitas di kantor lengkap, sementara 12 orang melakukannya sering. 2 orang menyatakan kadang-kadang, 2 orang jarang, dan tidak ada yang tidak pernah.

3. Uji Prasyarat

a. Uji Validitas

1) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.4 Uji Validitas Variabel X

Variabel Disiplin Kerja (X)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,345	0,361	Valid
Item 2	0,132	0,361	Valid

Item 3	0,342	0,361	Valid
Item 4	0,346	0,361	Valid
Item 5	0,324	0,361	Valid
Item 6	0,245	0,361	Valid
Item 7	0,332	0,361	Valid
Item 8	0,345	0,361	Valid
Item 9	0,213	0,361	Valid
Item 10	0,354	0,361	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 (X) dikategorikan valid.

2) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.5 Uji validasi variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (X)	r hitung	r tabel	Keterangan

Item 1	0,345	0,361	Valid
Item 2	0,232	0,361	Valid
Item 3	0,242	0,361	Valid
Item 4	0,246	0,361	Valid
Item 5	0,324	0,361	Valid
Item 6	0,245	0,361	Valid
Item 7	0,332	0,361	Valid
Item 8	0,345	0,361	Valid
Item 9	0,213	0,361	Valid
Item 10	0,354	0,361	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 (X) dikategorikan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Variabel disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Tabel 4.9 Uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

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 0.892 > 0,60 maka Variabel disiplin kerja dapat dikategorikan *reliable.* Sedangkan nilai dari variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0.760 > 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 5.7 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71653740
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.079
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.214**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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 berdistibusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig*. (*2-tailed*) sebesar 0,214 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

d. Uji linieritas

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. Uji linieritas berguna dalam beberapa situasi, seperti dalam analisis regresi linear, di mana diasumsikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear

Tabel 5.8 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	78.027	10	7.093	.941	.506
		Linearity	10.008	1	10.008	1.327	.253
		Deviation from Linearity	68.019	9	6.802	.902	***.535***

	Within Groups	618.281	10	7.540		
	Total	696.309	30			

Sumber : Olah Data SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji reliabilitas adalah:

Jika nilai *Deviation from Linearity Sig*. > 0,05 = ada hubungan yang linear

Jika nilai *Deviation from Linearity Sig*. < 0,05 = tidak ada hubunganyang linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig*. yaitu 0,535. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig*. > 0,05 atau nilai 0,535 > 0,05 yang artinya ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis

   a. Uji Regresi linier sederhana

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

Tabel 5.9 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*
1	(Constant)	**36.471**	5.451		6.691	.000
	Disiplin Kerja	**.141**	.122	.120	1.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Uji t diatas dilakukan pada variabel diketahui bahwa *p-value* < *level of significant* dimana 0,000 < 0,05 ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel diatas menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a+b\ X$$

$$Y = 36.471 + 5.451.\ 0{,}141.$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta.

β = Koefisien Regresi.

X = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

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

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

b. 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 5.10 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.120[a]	**.014**	**.410**	2.731

a. Predictors: (Constant), Disiplin 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 0,410 atau jika di konversi ke % maka 41% . Artinya pengaruh dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai ialah sebesar 41% dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh

faktor lain diluar penelitian ini. Atau hipotesis diterimah bahwa diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

B. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini merujuk pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap. Berdasarkan hasil penelitian yang tergambar dalam hasil penelitian ditemukan bahwa aspek-aspek yang terkait dengan *variabel disiplin kerja yang terdiri dari indikator kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis* mendapatkan respon positif dari pegawai kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

Pembahasan penelitian merujuk pada kinerja pegawai terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka selalu menjaga suasana kerja yang nyaman. Selain itu, banyak dari mereka yang konsisten memberikan suasana kerja positif kepada seluruh rekan kerja di kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan penuh semangat.

Penjelasan lebih lanjut bahwa dalam hal memberikan saran dan masukan yang baik, mayoritas pegawai secara konsisten menyatakan praktik tersebut

sebagai bagian dari interaksi mereka di lingkungan kerja. Kesadaran akan pentingnya memberikan masukan konstruktif tampaknya menjadi aspek yang dihargai oleh sebagian besar partisipan. Pentingnya menjaga hubungan kerja juga ditemukan dalam penelitian ini. Banyak responden yang menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di kantor. Ini mencerminkan pentingnya faktor interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan hasil penelitian juga dijelaskan bahwa rekan kerja yang baik dan kinerja yang baik, sejumlah pegawai mengakui bahwa memiliki rekan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja.

Fasilitas kantor yang baik juga dianggap berperan dalam meningkatkan kedisiplinan dan rajin bekerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa fasilitas kantor yang baik dapat menjadi faktor motivasi untuk lebih rajin dalam bekerja. Pembahasan penelitian merujuk pada bagaimana kemauan bekerja lebih giat dengan fasilitas lengkap, sejumlah pegawai menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas lengkap di kantor dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih giat. Ini menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai dapat menjadi pendorong semangat kerja.

Penelitian ini membahas terkait dengan pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Desa Kalosi Kecamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase, Kabupaten Sidrap. Pembahasan penelitian

menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai di kedua kantor desa tersebut.

Fakta penelitian melihat disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Desa Kalosi dan Kantor Desa Bila Putu Riase memiliki tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap tugas dan aturan yang tinggi. Hal ini tercermin dari partisipasi responden yang secara aktif menyatakan selalu menjaga kehadiran, mematuhi peraturan kantor, dan konsisten dalam bekerja. Secara umum, disiplin kerja pegawai di kedua kantor desa tersebut dapat dianggap sebagai faktor yang positif.

Pembahasan dalam konteks kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai yang menjaga disiplin kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terlihat dari tingkat konsistensi, ketelitian, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di Kantor desa. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Kalosi Kecamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap, terlihat jelas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pegawai dengan kinerja mereka. Data yang dikumpulkan dari responden menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka menunjukkan tingkat disiplin yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Mereka secara konsisten menjaga kehadiran, mengisi absen dengan tepat,

patuh pada peraturan kerja, konsisten dalam menjalankan tugas, serta menjaga kewaspadaan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kedisiplinan kerja bukan sekadar tentang kepatuhan pada aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, tetapi juga mencakup konsistensi, tanggung jawab, dan kewaspadaan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Responden juga menunjukkan bahwa mereka mampu menjaga suasana kerja yang nyaman, memberikan suasana kerja yang positif kepada rekan kerja, serta memberikan saran dan masukan yang baik kepada atasan dan rekan kerja mereka. Semua ini merupakan indikasi dari tingkat kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerja.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 41% terhadap kinerja pegawai. Meskipun faktor lain di luar penelitian juga memengaruhi kinerja pegawai sebesar 59%, namun tidak dapat diabaikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja di Kantor Desa Kalosi Kecamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk

terus mendorong budaya disiplin kerja yang baik di tempat kerja, memberikan dorongan dan insentif kepada pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, serta memberikan pembinaan dan pelatihan bagi mereka yang memerlukan bimbingan dalam meningkatkan disiplin kerja mereka. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang produktif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Adriansyah, 2022 bahwa Disiplin kerja adalah salah satu elemen fundamental yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, termasuk kepatuhan pada aturan, tanggung jawab, konsistensi, dan kewaspadaan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Pentingnya disiplin kerja dalam konteks peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan dari beberapa perspektif.

Disiplin kerja menciptakan kerangka kerja yang teratur dan terstruktur di tempat kerja. Ketika pegawai mematuhi aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, hal itu membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Dengan adanya disiplin, proses kerja menjadi lebih efisien karena setiap pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus bertindak dalam situasi tertentu. Konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari juga membantu menjaga kelancaran aktivitas kantor Desa.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat profesionalisme dan tanggung jawab dari seorang pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu dan dengan standar kualitas

yang tinggi. Mereka juga lebih dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen mereka terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Sikap ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga membangun reputasi individu dan keseluruhan kantor sebagai tempat yang dapat diandalkan dan profesional.

Disiplin kerja berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Pegawai yang disiplin cenderung menghindari penundaan dan pemborosan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka menghargai waktu dan sumber daya perusahaan dengan menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang terbuang akibat kesalahan atau keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan profesional. Ketika setiap pegawai mematuhi aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan, hal itu menciptakan suasana kerja yang seimbang dan teratur. Hubungan antar pegawai pun menjadi lebih harmonis karena setiap orang berkomitmen untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan menghargai kontribusi rekan kerja lainnya.

Disiplin kerja membantu menciptakan budaya kerja dalam kantor yang kuat dan berintegritas. Budaya yang didasarkan pada disiplin akan memengaruhi perilaku dan sikap seluruh anggota. Ketika disiplin menjadi bagian dari nilai-nilai inti dari kantor desa itu akan menjadi landasan untuk mencapai tujuan bersama dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah pondasi yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Ketika pegawai mengikuti aturan dan tata tertib

yang telah ditetapkan, ini membantu menciptakan sebuah kerangka kerja yang terstruktur di tempat kerja. Dengan adanya disiplin, proses kerja menjadi lebih efisien karena setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus bertindak dalam berbagai situasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap dengan nilai *Significant* yaitu 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 41% dengan interpretasi bahwa semakin disiplin pegawai maka semakin baik pula kinerjanya di Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap.

B. Saran-saran

1. Kepada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan yang dilakukan serta kerjasama seluruh pihak Kantor Desa.
2. Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap disarankaan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai dengan cara meningkatkan kerjasama antara seluruh pihak Kantor Desa.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian penelitian lanjutan yang lebih komprehensif terkait dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdhul, Yusuf. “Penelitian Komparatif: Pengertian, Jenis dan Contoh.” Deepublish

Accurate. (2023). *Penelitian Eksplanatori*: *Definisi*, *Karakteristik* dan. *Jenisnya*.

Andrew;. (2022),Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya (gramedia.com)

Ardiansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Indeks.

Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bernardin, H. John, & Russell, Joyce E.A. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill Education.

Devy Dayang Septiasari. (2017). Strategi Pemasaran Melalui Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 1*(2).

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Salma. (2021, *Metodologi* Penelitian *Kualitatif ANALISIS DATA*.

Satrohardiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela. (2016). *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sinambela. (2016). *Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. (2016). *Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

UMA, A. (2021), *Mengenal Penelitian Survei*: *Definisi*, *Metode*, dan *Manfaatnya*. https://lp2m.uma.ac.id/2021/12/21)

Untari, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia*. Fakultas Ekonomi Politeknik Kridatama, Bandung.

Warisetyaningsih, (2021) Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

Windya Sara Yulius. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan*. *Jurnal Manajemen, 13*(2).