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

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KALOSI VILLAGE OFFICE IN DUA PITUE SUBDISTRICT AND THE BILA RIASE VILLAGE OFFICE IN PITU RIASE SUBDISTRICT, SIDRAP REGENCY

HADAYULLAH
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 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. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rgresi linier sederhana. Hasil 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. Saran penelitian ditujukan kepada Kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue disarankan agar Kantor desa dapat mempertahankan dan meningkatkan upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Desa

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline on employee performance at the Kalosi Village Office in Dua Pitue Subdistrict and the Bila Putu Riase Village Office in Pitu Riase Subdistrict, Sidrap Regency. The sample size in this study consists of 30 employees. The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence of work discipline on employee performance at the Kalosi Village Office in Dua Pitue Subdistrict and the Bila Putu Riase Village Office in Pitu Riase Subdistrict, Sidrap Regency, with a significance value of 0.00 < 0.05. This means that there is a positive and linear significant influence between the work discipline variable and employee performance, with an influence level of 41%. This interpretation suggests that the more disciplined the employees are, the better their performance will be at the Kalosi Village Office in Dua Pitue Subdistrict and the Bila Putu Riase Village Office in Pitu Riase Subdistrict, Sidrap Regency. The study recommends that the Kalosi Village Office in Dua Pitue Subdistrict maintain and enhance efforts to improve employee work discipline.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Village Office

PENDAHULUAN

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.

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. Pertanyaan dalam penelitian ini yaitu 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.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilaksakan di kantor Desa kalosi Kacamatan Dua Pitue dan Kantor Desa Bila Putu Riase Kecamatan Pitu Riase kabupaten sidrap sejak 02 Februari 2024 – 03 Maret 2024 sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Analisis data menggunakan 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Karakteristik Informan

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 survey.

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	8	26,67%
Wanita	22	73,33%
Total	30	100%

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%.

Tabel 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%

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%

Uji Pra Syarat

Uji Normalitas Data

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

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.

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

Uji Hipotesis

Uji Regresi linier sederhana

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 3 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.

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

SIMPULAN DAN SARAN

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.

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).