

## **ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA NANJUNG**

**Khairani Rysda Gusti Aningsih<sup>1</sup>, Resya Dwi Marselina<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital

e-mail: [khairani10121316@digitechuniversity.ac.id](mailto:khairani10121316@digitechuniversity.ac.id), [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)

Received: 09 Februari 2025

Revised: 08 April 2025

Accepted: 28 April 2025

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung, dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode analisis deskriptif, pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Kantor Desa Nanjung bisa dikatakan cukup baik, meskipun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, namun program-program yang ada masih tetap berjalan dengan lancar dan tetap terlaksana. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa tantangan, pegawai tetap mampu menjalankan tugasnya dengan cukup baik, dan upaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja terus dilakukan secara bertahap.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the work discipline of employees at the Nanjung Village Office, Margaasih District, Bandung Regency, with a qualitative approach. Through the descriptive analysis method, data collection was obtained through observation, interviews, and documentation studies. The results of the study show that the level of work discipline of Nanjung Village Office employees can be said to be quite good, although there are several things that need to be improved, but the existing programs are still running smoothly and are still being implemented. This shows that despite some challenges, employees are still able to carry out their duties quite well, and efforts to improve the level of work discipline continue to be carried out gradually.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan tertentu yang harus tercapai untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku internal yang berkembang di dalamnya, yang mencakup berbagai aspek, termasuk kinerja para pegawainya. Dilihat dari asal katanya, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Pada pengertian lain, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2014). Kinerja mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Untuk memperoleh hasil yang terbaik, seorang pegawai diharapkan memiliki kualitas yang cukup, serta kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan dedikasi dan profesionalisme yang tinggi. Oleh karena itu, untuk menjadi pegawai yang unggul, seseorang harus memiliki dorongan internal yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu pondasi utama dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi diperlukan manajemen kinerja yang baik dan manajemen sumber daya yang mendukung

(Marselina, 2021). Dengan manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Selain manajemen kinerja yang efektif, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja. Siagian dalam (Sari & Hadijah, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting. Dengan diterapkannya disiplin kerja yang baik, masalah kinerja pegawai dapat diatasi, karena disiplin kerja berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja. Disiplin mengacu pada kemampuan pegawai untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan serta kebijakan yang berlaku di dalam organisasi. Kedisiplinan sangat penting karena berkaitan langsung dengan bagaimana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Untuk menerapkan kedisiplinan yang efektif dalam organisasi, diperlukan dua hal yang saling mendukung, yaitu peraturan dan hukuman. Peraturan berfungsi sebagai panduan yang memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada karyawan, dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang tertib dan terorganisir.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Nanjung, yang merupakan salah satu dari enam desa di Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung. Desa ini memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat pemerintahan. Oleh karena itu, pegawai di Desa Nanjung harus memiliki kompetensi yang memadai, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang kuat agar dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap layanan dan program yang diberikan berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat optimal bagi masyarakat. Seiring dengan pentingnya peran pegawai di Kantor Desa Nanjung, kedisiplinan menjadi salah satu faktor utama dalam penilaian kinerja. Kedisiplinan ini mencerminkan seberapa baik pegawai menjalankan tanggung jawabnya, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Salah satu cara untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai adalah melalui data absensi.

Berikut ini disajikan data absensi pegawai Kantor Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung, tahun 2023, yang memberikan gambaran mengenai tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta menjadi indikator penting dalam evaluasi kinerja dan efektivitas operasional kantor desa:

*Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kantor Desa Nanjung Tahun 2023*

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah Absensi
				S	I	TK	TL	
1	Januari	17	22	5	0	38	0	43
2	Februari	17	21	0	0	16	0	16
3	Maret	17	22	0	0	31	0	31
4	April	17	19	0	0	38	0	38
5	Mei	17	22	0	0	26	0	26
6	Juni	17	20	4	0	20	0	24
7	Juli	17	20	0	0	15	0	15
8	Agustus	17	23	0	0	45	0	45
9	September	17	20	6	0	0	0	6
10	Oktober	17	22	5	0	3	0	8
11	November	17	22	0	0	11	0	11

12	Desember	17	20	4	0	17	0	21
----	----------	----	----	---	---	----	---	----

Keterangan	
<b>S</b>	Sakit
<b>I</b>	Izin
<b>TK</b>	Tanpa Keterangan
<b>TL</b>	Tugas Luar

Sumber: Kaur Umum Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kab.Bandung.

Melihat tingginya angka absensi yang tercatat, terutama pada bulan Agustus dan September, hal ini mengindikasikan adanya masalah yang lebih mendalam terkait kedisiplinan pegawai. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Desa Nanjung.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sunarto & Abidin, 2024) menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan unsur utama dan sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Terutama yang berkaitan dengan sikap dan tanggung jawab. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Anggara dkk., 2023), (Saleh & Umuri, 2022), (Muizu dkk., 2016), dan (Wardani dkk., 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Silitonga & Faddila, 2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil yang ditemukan, di mana setiap penelitian menunjukkan fokus dan temuan yang berbeda terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengkaji apakah penerapan disiplin kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk memahami perilaku individu atau kelompok serta fenomena sosial dalam kondisi alamiah (natural). Metode ini menghasilkan data deskriptif dalam bentuk lisan atau tulisan, yang kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. (Sutikno & Hadisaputra, 2020).

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian deskriptif, yang menggambarkan secara rinci keadaan atau karakteristik subjek atau objek yang diteliti pada saat penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, subjek atau objek bisa berupa individu, kelompok, organisasi, masyarakat, atau fenomena lain, yang dianalisis berdasarkan data atau fakta yang tampak nyata dan dapat diamati secara langsung.

Pada penelitian ini, terdapat lima orang pegawai dari Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung, yang berperan menjadi informan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Berikut ini merupakan tabel profil masing-masing informan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Data Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Deni Rusdiana	58	Laki-laki	Kasi Pelayanan
2	Gilang Pratama	39	Laki-laki	Kepala Dusun
3	Uden Maman Suteja	58	Laki-laki	Sekretaris Desa
4	Wildan Jalaludin	27	Laki-laki	Staff Kestra
5	Wiwih Sumarsih	58	Perempuan	Kaur Keuangan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang mengutamakan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui interaksi langsung dengan data dan fakta yang ada. Tahap analisis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif, yang disajikan tidak dalam bentuk angka, melainkan melalui kata-kata, kalimat, atau gambar. Adapun langkah-langkah analisis data yang dapat dilakukan sebagaimana pendapat Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*).

1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Patilima dalam (Salim & Haidir, 2019) reduksi data merupakan proses analisis untuk memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksikan serta mentransformasikan data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak perlu. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu (Salim & Haidir, 2019).

3) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data (Salim & Haidir, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada semua informan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, yang mencakup indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan,

dan etika kerja. Selain itu, peneliti juga mengajukan indikator terkait Kinerja Pegawai, yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu, dan ketepatan waktu.

## 1. Disiplin Kerja

### a. Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator pertama, terdapat beragam pendapat mengenai faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Sebagian informan berpendapat bahwa faktor utama adalah pekerjaan yang dilakukan di lapangan dan waktu kerja yang tidak terstruktur, yang menyebabkan para pegawai sering lupa atau tidak sempat melakukan absensi ke Kantor. Beberapa lainnya mengungkapkan bahwa penggunaan metode absensi manual menjadi kendala, terutama bagi pegawai yang bekerja di luar kantor, karena terbatasnya akses. Sementara itu, ada juga yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja, baik dalam hal finansial maupun kepuasan terhadap pekerjaan yang turut mempengaruhi kehadiran pegawai.

### b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kedua, bahwa seluruh pendapat yang diungkapkan menunjukkan tingkat ketaatan pegawai di Kantor Desa Nanjung sudah sangat baik dan sesuai dengan harapan. Semua pegawai dinilai memiliki tingkat ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang telah ditetapkan, mencerminkan komitmen para pegawai terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku di Kantor Desa Nanjung.

### c. Ketaatan terhadap standar kerja

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator ketiga, bahwa standar kerja di Desa Nanjung diatur dengan jelas berdasarkan tupoksi (tuga pokok dan fungsi) masing-masing pegawai, serta berdasarkan SOP yang ada. Namun, terdapat beberapa kendala terkait dengan perbedaan standar kerja pemerintah yang hanya mencakup sampai jam 4 sore, sementara jika di lapangan pekerjaan sering kali berlangsung lebih lama, bahkan 24 jam karena demi untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Selain itu, beberapa pegawai juga merasa bahwa pegawai di kantor tersebut belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi secara optimal dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh sebagian pegawai.

### d. Tingkat Kewaspadaan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator keempat, bahwa terdapat perbedaan pendapat. Sebagian menyatakan bahwa pelatihan untuk meningkatkan tingkat kewaspadaan kerja pegawai rutin dilaksanakan 3 hingga 4 kali dalam setahun, sementara sebagian lainnya mengungkapkan bahwa terkadang dalam satu tahun tidak ada pelatihan sama sekali.

### e. Etika kerja

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kelima, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa di Desa Nanjung sudah menerapkan etika kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, salah satunya adalah menjaga etika komunikasi dengan masyarakat. Meskipun terdapat beberapa masalah, namun tidak ada masalah besar yang muncul karena setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan baik.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator pertama, bahwa di Kantor Desa Nanjung sudah mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan. Meskipun sebagian besar tugas telah dilaksanakan dengan baik, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Namun, secara keseluruhan, para informan merasa bahwa tujuan yang telah ditetapkan sudah tercapai, selama tidak ada masalah besar yang merugikan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan, kualitas kerja di Kantor Desa Nanjung tetap terjaga dan memenuhi harapan yang ada.

b. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kedua, dari pertanyaan beberapa informan, terdapat berbagai kendala dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan, dari sisi masyarakat, peraturan pemerintah, maupun sumber daya manusia (SDM). Masyarakat di desa memiliki perbedaan karakteristik dengan masyarakat di kota, sehingga sulit diajak bermusyawarah. Tingkat pendidikan dan pemahaman SDM juga masih rendah, yang mempengaruhi efektivitas pekerjaan. Selain itu, peraturan dari pemerintah pusat yang sering berubah juga menghambat pelaksanaan pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Waktu

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator ketiga, beberapa kendala yang dihadapi dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menurut pernyataan dari informan, kendala tersebut antara lain adalah keterlambatan dana, cuaca yang mempengaruhi pekerjaan fisik, serta kesulitan dalam menyelesaikan pelaporan yang terhambat oleh laporan tahun sebelumnya. Selain itu, perubahan kebijakan dari pemerintah pusat sering kali menjadi tantangan, karena dapat mempengaruhi kebijakan yang telah disepakati sebelumnya.

d. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator keempat, menurut pernyataan beberapa informan bahwa upaya untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, diantaranya mencakup percepatan penyelesaian tugas tanpa mengurangi kualitas, seperti menyelesaikan pembangunan dalam waktu yang lebih singkat dari target yang ada. Selain itu, untuk mempercepat ketepatan waktu pelaporan, perlu dilakukan identifikasi dan penyelesaian kendala-kendala dari tahun sebelumnya agar pekerjaan di tahun berikutnya berjalan lancar. Kerja sama yang baik antar tim dan saling memotivasi menjadi kunci keberhasilan. Kolaborasi yang erat antara visi misi kepala desa dan kebijakan pusat juga diupayakan untuk menyinkronkan program agar selesai tepat waktu, meskipun tanpa keahlian khusus.

## PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi mengungkapkan temuan terkait dengan Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung. Selanjutnya, peneliti akan menyajikan pembahasan yang relevan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, berdasarkan hasil yang telah dipaparkan sebelumnya. Pembahasan ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor desa tersebut.

## **Bagaimana meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Nanjung Kecamatan Margaasih Kabupaten Bandung**

Penerapan disiplin kerja di Kantor Desa Nanjung sangat penting karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas administrasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk bekerja secara efisien, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab, sehingga pelayanan kepada warga desa dapat berjalan dengan maksimal. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas kerja dan kepuasan masyarakat. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga dapat menjadi contoh positif bagi rekan-rekan kerja lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efektif.

Namun, meningkatkan disiplin kerja bagaimanapun bukanlah pekerjaan yang mudah. Kantor Desa Nanjung harus menerapkan berbagai strategi yang melibatkan pembinaan yang konsisten, pemberian contoh dari pimpinan, serta penerapan aturan yang jelas dan tegas. Selain itu, memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi juga sangat penting, di samping menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini akan membuat pegawai merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan disiplin kerja juga memerlukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penting untuk melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, agar mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kebijakan yang diterapkan. Dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi akan membuat mereka merasa lebih dihargai, sekaligus meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan disiplin kerja pada Kantor Desa Nanjung memerlukan upaya yang tidak mudah dan membutuhkan penerapan strategi yang tepat. Beberapa langkah penting yang perlu diterapkan antara lain adalah penerapan aturan yang jelas dan tegas oleh pimpinan, pemberian motivasi dan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

## **Faktor penyebab kurangnya kesadaran disiplin kerja pada pegawai Kantor Desa Nanjung**

Kurangnya kesadaran disiplin kerja di Desa Nanjung disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah waktu kerja yang tidak terstruktur dengan baik, terutama bagi pegawai yang bekerja di lapangan. Ketidakjelasan dalam pembagian waktu kerja membuat pegawai kurang memiliki jadwal yang pasti, sehingga mengganggu tingkat kehadiran. Pegawai yang bekerja di lapangan sering kali lupa untuk absensi, bahkan terkadang datang ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh waktu kerja yang lebih panjang dari standar yang telah ditetapkan, yang membuat pegawai kesulitan untuk menjaga kedisiplinan dalam hal kehadiran. Selain itu, akses absensi yang terbatas menjadi masalah karena sistem absensi masih menggunakan metode manual. Akibatnya, beberapa pegawai terutama yang bekerja di lapangan, sering kali melaporkan kehadiran langsung kepada Kepala Desa dengan cara mengirimkan foto sedang bertugas.

Namun, faktor utama yang perlu diperhatikan adalah kurangnya motivasi kerja yang menjadi hambatan besar dalam meningkatkan kesadaran disiplin kerja. Tanpa adanya dorongan atau insentif yang jelas, pegawai merasa kurang termotivasi untuk menjaga kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran maupun kinerja. Tidak menentunya upah yang diberikan membuat para pegawai kurang bersemangat untuk datang ke kantor, sehingga motivasi kerja menjadi menurun. Sebagai alternatif untuk memenuhi kebutuhan hidup, banyak pegawai yang lebih memilih mengambil pekerjaan sampingan di luar kantor. Hal ini mengakibatkan pegawai sering kali mengabaikan kewajiban utamanya, seperti hadir tepat waktu, karena prioritas pegawai lebih terfokus pada penghasilan tambahan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sebagai akibat dari faktor-faktor tersebut, tingkat kedisiplinan kerja di Desa Nanjung semakin menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya yang lebih terstruktur dalam mengatur waktu kerja, serta pemberian insentif yang jelas untuk meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, penerapan sistem absensi yang lebih efisien dan modern bisa menjadi langkah awal untuk memastikan kehadiran pegawai lebih terpantau dengan baik. Tindakan tersebut diharapkan dapat memperbaiki kesadaran disiplin kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai di Desa Nanjung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Nanjung, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bukan hanya dianggap sebagai aspek yang penting, tetapi juga merupakan faktor utama yang mendukung keberhasilan operasional dan pelayanan di tingkat desa. Analisis yang mendalam menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan efektivitas keseluruhan kantor Desa. Penekanan pada pengembangan kesadaran disiplin kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dengan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kedisiplinan, pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas yang diberikan. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kesadaran disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan bersama, meningkatkan kolaborasi antarpegawai, serta menciptakan pelayanan publik yang lebih baik dan lebih cepat.

Selain itu, penelitian ini menekankan perlunya motivasi kerja yang kuat. Pemimpin di kantor desa perlu berperan aktif dalam memberikan motivasi agar pegawai terus menerapkan disiplin kerja dalam setiap aspek tugas yang dijalankan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga kedisiplinan dapat terjaga dengan lebih baik. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki motivasi yang kuat, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Hasil analisis juga menggarisbawahi bahwa faktor penyebab kurangnya kesadaran disiplin kerja seperti waktu kerja yang tidak terstruktur, akses absensi yang terbatas, serta tidak menentunya gaji yang diterima. Ketika waktu kerja tidak terstruktur dengan baik, pegawai cenderung kurang mematuhi jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, absensi yang terbatas menyebabkan ketidaktepatan waktu dan absensi yang tidak terpantau dengan baik. Serta tidak menentunya mengenai gaji dapat menurunkan motivasi terhadap

pekerjaan. Faktor-faktor ini saling berhubungan dan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu perlunya upaya mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut di Desa Nanjung sangat penting untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, secara keseluruhan tingkat kedisiplinan pegawai kantor Desa Nanjung bisa dikatakan cukup baik. Meskipun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, namun program-program yang ada masih tetap berjalan dengan lancar dan tetap terlaksana. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa tantangan, pegawai tetap mampu menjalankan tugasnya dengan cukup baik, dan upaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja terus dilakukan secara bertahap.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan disiplin kerja pada kantor Desa Nanjung, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaturan waktu yang lebih terstruktur: Sebaiknya, di Desa Nanjung waktu kerja diatur lebih jelas, dengan adanya jam kerja yang konsisten. Jam kerja yang terstruktur akan membantu pegawai untuk mematuhi waktu.
2. Peningkatan akses absensi: Di kantor Desa Nanjung diperlukan sistem absensi yang lebih mudah di akses, agar absensi lebih terpantau dengan baik. Penggunaan teknologi, seperti aplikasi absensi digital, bisa menjadi solusi untuk memantau kehadiran dan ketepatan waktu pegawai secara efisien.
3. Ketepatan waktu dalam penggajian: Agar pegawai merasa termotivasi, perlu adanya kejelasan mengenai penggajian. Pemimpin harus memastikan bahwa gaji yang diberikan pemerintah dibayar tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga pegawai merasa dihargai dan tidak ada keraguan terkait hak mereka.
4. Pemberian motivasi kerja: Pemimpin di kantor Desa Nanjung perlu berperan lebih aktif dalam memberikan dorongan motivasional kepada pegawai. Hal ini bisa berupa pemberian apresiasi untuk kinerja yang baik, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ilmiah ini. Pertama-tama, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dian Irawan, S.E., selaku Kepala Desa Nanjung, beserta seluruh perangkat desa atas kesediaan mereka berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Teknologi Digital, serta Bapak Riyan Haditya, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknologi Digital. Tak lupa, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Resya Dwi Marselina, S.E., M.M., Dosen Pembimbing, yang dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan masukan berharga selama proses penyusunan penelitian ilmiah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo.

- Marselina, R. D. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat dari Perspektif Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Laksana Karis Industri).
- Saleh, G. S., & Umuri, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Mirai Manajemen, Vol.1*, Hal. 242-249.
- Salim, & Haidir. (2019). Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis. Jakarta: Kencana.
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Hal.1754-1765.
- Sutikno, M., & Hadisaputra, P. (2020). Penelitian Kualitatif. Lombok: Holistica.