

Analysis Of Employee Work Discipline At Kalijati Village Office, Jatisari District, Karawang Regency

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang

Windi Septiyani¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.windiseptiyani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id¹,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of work discipline among employees at the Kalijati Village Office, Jatisari Sub-district, Karawang Regency. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that employee work discipline is generally adequate, although some challenges remain. Key indicators analyzed include punctuality, responsibility, and compliance with work regulations. While most employees understand the importance of discipline, tardiness remains a frequent issue, primarily due to a lack of awareness and transportation issues. In terms of responsibility, employees have generally performed their duties well, but attention to detail needs improvement. Compliance with work rules is relatively high, but further socialization and enforcement of regulations are needed to minimize minor violations. This study recommends stricter supervision, additional training, incentives, and consistent enforcement of sanctions to improve employee discipline. These measures are expected to create a more productive work environment and enhance public service delivery.

Keywords : Work Discipline, Punctuality, Responsibility, Rule Compliance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Desa Kalijati, Kecamatan Jatisari, Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai secara umum cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Indikator utama yang dianalisis meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan kerja. Meskipun sebagian besar pegawai memahami pentingnya kedisiplinan, keterlambatan masih menjadi kendala yang sering terjadi, terutama disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan kendala transportasi. Dalam aspek tanggung jawab, pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik, namun beberapa kekurangan dalam perhatian terhadap detail perlu diperbaiki. Ketaatan terhadap aturan kerja tergolong baik, tetapi diperlukan peningkatan sosialisasi dan penegakan aturan untuk mengurangi pelanggaran kecil. Penelitian ini merekomendasikan pengawasan lebih ketat, pelatihan tambahan, pemberian insentif, dan penegakan sanksi yang konsisten untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Ketepatan Waktu, Tanggung Jawab, Ketaatan Aturan

1. Pendahuluan

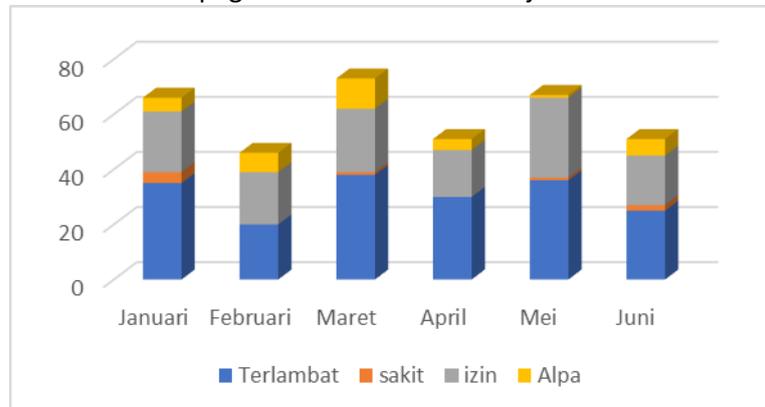
Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kesuksesan perusahaan atau organisasi. Keunggulan serta keberadaan SDM menentukan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam persaingan global yang semakin ketat, kinerja SDM menjadi sangat penting. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu terus dilakukan agar berhasil dalam ekonomi global dan mampu meraih keuntungan maksimal.

Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dan profesional. (Siti Nurkhotimah, 2022)

Desa dibangun dengan memperhatikan kondisi sosial budaya dan sejarahnya. Desa dapat terbentuk melalui penggabungan, pemekaran, atau pembentukan baru. Pemerintah desa dan BPD, dengan mempertimbangkan pendapat masyarakat, bisa mengubah status desa menjadi kelurahan. Agar pelayanan optimal, SDM harus memahami fungsi dan tugasnya. (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022)

Disiplin kerja pegawai meningkatkan semangat, membantu pencapaian tujuan perusahaan, dan berdampak positif pada kinerja. Semakin disiplin pegawai, semakin banyak tugas terselesaikan, sehingga organisasi mencapai hasil yang maksimal. Meningkatkan disiplin kerja penting bagi karyawan dan organisasi. (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023)

Absensi kehadiran pegawai dapat memengaruhi kinerja. Jika nilai kehadiran pegawai tinggi, hasil kinerja akan optimal, dan jika nilai kehadiran pegawai rendah, hasil kinerja pegawai juga akan tidak optimal atau akan mengalami penurunan. Tabel penelitian berikut menunjukkan daftar kehadiran pegawai di Kantor Desa Kalijati dari Januari - Juni 2024:



Gambar 2. Data Absensi diolah dari Kantor kepala desa Kalijati kecamatan jatisari kabupaten karawang, 2024

Berdasarkan grafik di atas, tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Desa Kalijati dalam masuk kantor tepat waktu masih tergolong rendah. Setiap bulan, hampir setengah dari total 9 pegawai mengalami keterlambatan yang cukup tinggi. Keterlambatan ini menjadi kategori dominan dibandingkan dengan kategori absensi lainnya hampir 50% di antaranya secara konsisten mengalami keterlambatan setiap bulannya. Dengan kata lain, sekitar 4-5 pegawai terlambat masuk kantor setiap bulan, yang menunjukkan bahwa masalah keterlambatan menjadi persoalan utama dalam kedisiplinan waktu pegawai, mengindikasikan bahwa masalah utama kedisiplinan adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu. Selain itu, kategori izin mencakup sekitar 20-30% dari total pegawai setiap bulannya, menunjukkan bahwa meskipun izin beralasan, frekuensinya tetap signifikan dalam memengaruhi tingkat kehadiran. Kategori sakit berada pada kisaran 5-10%, sementara kategori alpa atau absensi tanpa keterangan berada di bawah 10%. Meskipun kategori alpa memiliki jumlah yang kecil, keberadaannya menandakan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, grafik ini menggambarkan perlunya peningkatan disiplin kerja, khususnya dalam mengurangi keterlambatan dan mengelola izin secara lebih efektif, untuk mendukung produktivitas dan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Ketidaktepatan waktu masuk kantor memengaruhi produktivitas individu dan kinerja tim di Kantor Desa Kalijati. Faktor penyebabnya bisa berupa kurangnya kesadaran kedisiplinan, masalah transportasi, atau rendahnya motivasi kerja. Manajemen perlu mengevaluasi penyebab keterlambatan dan mencari solusi efektif, seperti penyuluhan, penegakan aturan,

atau insentif bagi pegawai disiplin. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan seluruh pegawai dalam memenuhi jam kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah (2022) pada Bapenda Kota Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang sangat baik. Sedangkan Penelitian sebelumnya oleh Nailul Muna & Sri Isnawati (2022) PT LKM Demak Sejahtera menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

didasarkan pada permasalahan – permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang”**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa disiplin kerja karyawan pada kantor desa kalijati kecamatan jatisari kabupaten karawang. Dengan memahami hubungan kedisiplinan kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, Penelitian ini juga bertujuan untuk mengenali dan menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja di kalangan pegawai dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasi berbagai masalah yang ada.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muhammad Akmal, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2024:5724) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya yang dilakukan secara efektif dan efisien oleh suatu perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Muhajirin, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2024:54) Sumber Daya Manusia adalah praktik dan ilmu yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi manusia dalam organisasi. Menurut Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpaung & Rini Ardista (2022:41) Sumber daya manusia adalah salah satu kekayaan paling vital untuk kemajuan dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesisakan Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai praktik yang efektif dan efisien dalam mengelola potensi manusia, yang merupakan aset vital bagi kemajuan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Perilaku Organisasi

Menurut Muhajirin, Budi Rismayadi dan Wike Pertiwi (2024:55) Perilaku organisasi adalah studi mengenai tindakan individu dalam suatu organisasi serta bagaimana tindakan tersebut dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan Menurut Hera Silviyana, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi dan Norliana Sarpin (2024:71) perilaku organisasi adalah kajian mengenai cara individu dan kelompok berinteraksi di dalam sebuah organisasi, serta bagaimana struktur organisasi itu sendiri memengaruhi perilaku mereka dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Nur Aurellia Marta Lerifka Maharani, Budi Rismayadi dan Wike Pertiwi (2024:43) perilaku organisasi adalah sikap dan perilaku individu yang menjadi inti dari ilmu perilaku, dengan fokus utama pada bagaimana manusia bertindak dalam konteks organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesisakan Perilaku organisasi adalah kajian tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku serta berinteraksi dalam sebuah organisasi, termasuk bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku mereka. Kajian ini

juga menyoroti sikap dan tindakan individu yang menjadi inti dari ilmu perilaku, dengan fokus utama pada dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Menurut Muhajirin, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2024:55) Disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap yang selaras dengan aturan yang berlaku serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Siti Nurkhotimah (2022:45) Disiplin kerja pegawai mencerminkan sikap kesetiaan dan ketaatan individu atau kelompok terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpaung & Rini Ardista (2022:44) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kehendak seseorang untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang ada, dengan konsekuensi berupa sanksi bagi mereka yang melanggar.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesis Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kesetiaan, kesadaran, serta kemauan individu untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan disiplin kerja, individu mendukung tercapainya tujuan organisasi, sementara pelanggaran terhadap aturan tersebut umumnya diikuti oleh pemberian sanksi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Kalijati. Desain ini bertujuan menggambarkan fenomena secara rinci. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang mendetail mengenai kinerja pegawai di kantor tersebut.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai kantor desa Kalijati, yang berjumlah 9 pegawai. Dan Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah total populasi, yaitu 9 pegawai kantor desa Kalijati. Pengambilan sampel secara total populasi ini dilakukan karena jumlah anggotanya yang relatif kecil sehingga memungkinkan investigasi mendalam terhadap setiap individu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh dilakukan dengan melibatkan semua anggota populasi dalam pengumpulan data. Teknik ini efektif digunakan karena jumlah responden yang relatif kecil dan peneliti ingin mendapatkan pandangan yang komprehensif dari seluruh pegawai tentang disiplin kerja mereka.

Metode pengumpulan data dan sumber data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk mengamati perilaku dan praktik disiplin kerja pegawai. Wawancara dilaksanakan dengan pegawai Kantor Desa Kalijati untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait disiplin kerja. Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumen, seperti catatan absensi, penilaian kinerja, dan kebijakan disiplin yang berlaku di kantor desa.

Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk fokus pada tema disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data yang telah direduksi disajikan dalam narasi dan tabel, dilengkapi dengan kutipan wawancara untuk mendalami analisis. Berdasarkan analisis, peneliti akan menarik kesimpulan tentang pengaruh disiplin kerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah triangulasi sumber data. Sumber data utama diperoleh dari wawancara dengan informan kunci, yaitu Kepala Desa, didukung oleh informasi dari Sekretaris Desa sebagai informan utama, serta para pegawai sebagai informan pendukung. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan keandalan data dengan

membandingkannya dan memastikan temuan dari berbagai sumber data (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Analisis dilakukan dengan mencari kesamaan, perbedaan, serta hubungan antara berbagai data yang dikumpulkan, sehingga dapat menyimpulkan peran disiplin kerja secara komprehensif.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada tahap awal penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah dan melakukan analisis. terkait disiplin kerja di Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. Permasalahan mengenai disiplin kerja ditemukan melalui metode observasi dan wawancara. Permasalahan saat ini meliputi kurangnya kesadaran terhadap pentingnya kedisiplinan, yang berdampak pada kinerja pegawai.

1. Data Observasi

Tabel 1. Data Observasi

	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Terlambat	35	20	38	30	36	25
sakit	4	0	1	0	1	2
izin	22	19	23	17	29	18
Alpa	5	7	11	4	1	6

Berdasarkan tabel data observasi di atas, berikut adalah penjelasan mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang:

1. Kategori terlambat

Data menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang terlambat cukup tinggi setiap bulannya, dengan jumlah tertinggi pada bulan Mei (36 orang) dan jumlah terendah pada bulan Februari (20 orang). Hal ini mengindikasikan adanya masalah konsistensi dalam kedisiplinan waktu masuk kerja.

2. Kategori Sakit

Jumlah pegawai yang izin sakit relatif rendah, berkisar antara 0 hingga 4 orang per bulan. Jumlah tertinggi terjadi pada bulan Januari (4 orang), sementara pada bulan Februari dan April tidak ada pegawai yang izin sakit.

3. Kategori Izin

Jumlah pegawai yang mengajukan izin cukup fluktuatif. Angka tertinggi tercatat pada bulan Juni (29 orang), sedangkan jumlah terendah pada bulan April (17 orang). Hal ini dapat menunjukkan adanya pola tertentu yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

4. Kategori Alpa

Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa) cenderung sedikit, namun tetap ada setiap bulannya. Angka tertinggi terjadi pada bulan Januari (5 orang), dan jumlah terendah pada bulan April dan Mei (1 orang).

Data observasi ini menunjukkan bahwa masalah utama kedisiplinan adalah keterlambatan dan izin yang cukup tinggi pada beberapa bulan tertentu. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya kedisiplinan waktu, dengan fokus pada upaya pengurangan keterlambatan dan peningkatan pengelolaan izin. Selain itu, pegawai alpa juga perlu mendapatkan penanganan agar tidak mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. Berikut adalah hasil wawancara mengenai disiplin kerja:

1. Kedisiplinan dalam ketepatan waktu

Hasil wawancara menunjukkan bahwa peraturan kerja di Kantor Desa Kalijati mencakup sistem sanksi bertahap untuk pegawai yang terlambat atau tidak hadir, mulai dari teguran hingga sanksi sosial seperti menghormat bendera merah putih. Meskipun sebagian besar pegawai datang tepat waktu, masih ada yang sering terlambat. Hal ini menandakan adanya kelemahan dalam disiplin waktu yang dapat memengaruhi kerjasama tim dan efektivitas operasional kantor. Masalah ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan serta pola ketidakhadiran di antara pegawai. Selain itu, kondisi ini mencerminkan bahwa sistem yang ada mungkin belum cukup efektif untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

2. Kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung Jawab

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengalihan tugas oleh sekretaris desa atau kepala seksi mencerminkan fleksibilitas dalam menjaga kelancaran operasional. Meskipun pegawai umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab, beberapa di antaranya kurang memperhatikan detail dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup ketidaksesuaian dalam pencatatan data, kesalahan administratif, dan kurangnya perhatian terhadap prosedur standar. Kurangnya ketelitian ini dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan dan potensi terjadinya kesalahan yang mempengaruhi operasional secara keseluruhan.

3. Kedisiplinan dalam menaati peraturan

Tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja tergolong baik, berkat tata tertib yang jelas dan tersosialisasi dengan baik. Namun, masih terdapat pelanggaran kecil yang menunjukkan adanya celah dalam pemahaman atau penerapan peraturan tersebut. Beberapa pegawai cenderung mengabaikan aturan yang dianggap sepele, yang pada akhirnya dapat berpotensi mengganggu efisiensi dan keteraturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tata tertib sudah ada, implementasi di lapangan masih memerlukan perhatian lebih untuk memastikan tidak ada pelanggaran yang terabaikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di dapat, di peroleh bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Kalijati tergolong cukup baik, tetapi masih ada beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Berdasarkan observasi, keterlambatan merupakan kategori utama yang mencerminkan kurangnya kedisiplinan waktu, dengan rata-rata 4-5 pegawai terlambat setiap bulan. Sementara itu, wawancara mengungkap bahwa sebagian besar pegawai memahami pentingnya ketepatan waktu, namun beberapa masih sering terlambat karena alasan transportasi atau kurangnya motivasi, meskipun sudah diterapkan sistem sanksi bertahap.

Dalam indikator ketepatan waktu di Kantor Desa Kalijati menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memahami pentingnya kehadiran tepat waktu untuk kelancaran operasional. Namun, masih ada pegawai yang sering terlambat, dengan alasan terkait transportasi atau kurangnya disiplin pribadi. Sistem sanksi bertahap, yang mencakup teguran hingga sanksi sosial, telah membantu meningkatkan kepatuhan waktu bagi sebagian pegawai. Meskipun demikian, diperlukan pengawasan lebih ketat dan konsisten untuk mengurangi keterlambatan. Selain itu, pemberian insentif kepada pegawai yang selalu tepat waktu bisa menjadi cara efektif untuk memotivasi peningkatan disiplin kerja.

Pada Indikator tanggung jawab, pegawai menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas mereka. Mekanisme pengalihan tugas oleh sekretaris desa atau kepala seksi yang mengambil alih peran pemimpin yang tidak hadir efektif untuk kelancaran operasional. Namun, kendala teknis, seperti ketidaksesuaian jadwal rapat mingguan, masih mengganggu pelaksanaan tugas.

Sementara itu, indikator ketaatan terhadap peraturan kerja tergolong baik, berkat tata tertib yang jelas. Namun, masih ada pelanggaran kecil yang menunjukkan perlunya peningkatan sosialisasi aturan dan penerapan sanksi secara teratur. Edukasi dan pengawasan yang lebih baik dapat membantu pegawai menyadari pentingnya mematuhi peraturan.

Secara keseluruhan, wawancara ini mengindikasikan perlunya peningkatan pada aspek pengawasan, pemberian pelatihan, dan sosialisasi aturan untuk mendorong kedisiplinan kerja yang lebih baik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik di Kantor Desa Kalijati.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian di Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai secara umum cukup baik, tetapi ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki. Ketepatan waktu menjadi kendala utama, dengan beberapa pegawai masih sering terlambat karena kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin dan kendala transportasi. Dalam hal tanggung jawab, pegawai umumnya telah menjalankan tugas dengan baik, tetapi masih ada kekurangan dalam perhatian terhadap detail dan beberapa masalah teknis seperti ketidaksesuaian jadwal rapat minggon. Sementara itu, tingkat ketaatan terhadap peraturan tergolong baik, didukung oleh tata tertib yang jelas, meskipun diperlukan peningkatan sosialisasi aturan dan penegakan sanksi untuk mengurangi pelanggaran kecil. Secara keseluruhan, kedisiplinan kerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap peraturan. Faktor-faktor ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat, pemberian pelatihan, serta insentif untuk meningkatkan disiplin kerja secara menyeluruh, yang pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih efisien dan produktif.

Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan manajemen kedisiplinan sangat penting sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang lebih teratur dan efisien. Agar pemahaman dan kedisiplinan karyawan meningkat, manajemen harus meningkatkan pengawasan, memberikan pelatihan rutin, dan menyebarluaskan aturan kerja. Untuk Meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Dibutuhkan sarana kerja yang mencukupi. Pegawai yang bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka juga dapat diberi insentif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Langkah-langkah strategis ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan agar manajemen di Kantor Desa Kalijati meningkatkan pengelolaan kedisiplinan pegawai dengan langkah-langkah strategis. Pengawasan yang lebih ketat terhadap kehadiran dan perilaku kerja pegawai perlu dilakukan secara konsisten. Sosialisasi rutin mengenai pentingnya disiplin dan penegakan aturan juga perlu ditingkatkan. Selain itu, pemberian insentif bagi pegawai yang disiplin dan sanksi tegas bagi pelanggar dapat diterapkan untuk mendorong kepatuhan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA KANTOR KEPALA DESA BANJARSARI KECAMATAN CIAWI KABUPATEN BOGOR. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI, AKUNTANSI*, 2(2). <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/index>HalamanUTAMAJurnal:<https://journal.sinov.id/index.php>

- Dr. Muhammad Nawir S.Pd., M. P., Rahmi Annisa Bachtiar, Sulis Rifka Afifah, & Ainun Lestari. (2023). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 3(10), 2614-722X.
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Gito Septa Putra, & Jhon Fernos. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Hera Silviyana, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, & Norliana Sarpin. (2024). *The Influence of Workload and Work Facilities on the Performance of the Firefighting and Rescue Field of BPBD Karawang*. 5(2), 68–78. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.02.009>
- Muhajirin, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE POLICE CIVIL SERVICE UNIT OF KARAWANG REGENCY. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting (IJMEBA)*, 3(1). <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v3i2.106>
- Muhammad Akmal, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Muhammad Haedar, Netti Natarida Marpaung, & Rini Ardista. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna. *JURNAL PARAMETER*, 7(1), 41–56.
- Nailul Muna, & Sri Isnawati. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nur Aurellia Marta Lerifka Maharani, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB STRESS ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE HEALTH SERVICES. *Journal Of Resource Management, Economics And Business (REMIC)*, 3(2). <https://doi.org/10.58468/remics.v3i2.118>
- Siti Nurkhotimah. (2022). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SUKAMANTRI KECAMATAN TAMBELANG KABUPATEN BEKASI. *Jurnal Manageable*, 1(1). <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm>