

Analisis Disiplin Kerja Guna Optimalisasi Kinerja Karyawan Pemerintah Desa Jelegong Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung

Maulana Abidus Solihin¹, Robbi Zidni Ilma²

Universitas Teknologi Digital, Indonesia

maulana10121477@digitechuniversity.ac.id¹, robbizidni@digitechuniversity.ac.id²

Kata Kunci:

*Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan,
Pemerintah Desa,
Manajemen SDM,
Pendekatan Kualitatif*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Pemerintah Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas aparatur desa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja, masih menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya kesadaran individu dan gangguan eksternal. Meskipun demikian, adanya komitmen sebagian pegawai terhadap peraturan menunjukkan potensi peningkatan kinerja apabila didukung oleh pengawasan dan pembinaan yang tepat. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kesadaran disiplin melalui kebijakan yang tegas, motivasi kerja, serta pembenahan sistem evaluasi dan pengawasan internal. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

Abstract

This study aims to analyze how work discipline influences employee performance within the Government of Jelegong Village, Rancaekek District, Bandung Regency. Work discipline is a critical factor in improving the effectiveness and efficiency of village government officials in carrying out their duties. This research employs a qualitative descriptive approach, with data collected through observation, interviews, and document analysis. The findings reveal that employee discipline particularly in terms of punctuality, adherence to rules, and responsibility still faces several challenges, such as low individual awareness and external disruptions. Nevertheless, the commitment shown by some employees indicates the potential for performance improvement, provided that proper supervision and coaching are implemented. The study recommends enhancing discipline awareness through firm policies, employee motivation, and improved internal evaluation and monitoring systems. These findings are expected to serve as a reference for human resource management development in village government institutions.

Key Word:

*Work Discipline,
Employee
Performance, Village
Government, HR
Management,
Qualitative Approach*

Copyright © 2025 Maulana Abidus Solihin, Robbi Zidni Ilma

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Pemerintah Desa merupakan suatu sumber daya manusia yang menjadi aset paling penting dalam suatu organisasi Pemerintah desa berfungsi sebagai perwakilan dari pemerintah pusat dan memiliki posisi penting dalam mengatur kehidupan masyarakat di desa. Penyelenggara pemerintahan desa terdiri dari kepala desa dan jajaran perangkatnya, yaitu sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, serta pelaksana teknis, di mana masing-masing memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam urusan pemerintahan. Keberadaan peraturan mengenai pemerintah desa bertujuan agar pelaksanaan tugas pemerintah desa memiliki pedoman yang jelas, sehingga tata kelola pemerintahan dapat berjalan dengan baik. Peran aparatur pemerintah desa sangat krusial di suatu wilayah karena mereka merupakan pemangku kepentingan yang bertanggung jawab utama atas pemerintahan, pembangunan, pengembangan masyarakat, serta pembinaan generasi muda di desa. Aparatur desa harus mampu bekerja secara profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakatnya.

Selain itu, keterlibatan masyarakat dalam mendorong kepedulian terhadap desa juga penting agar tujuan yang diinginkan oleh desa dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan, dalam (Silitonga & Faddila, 2023). Menyatakan kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin yaitu “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan karyawan mentaati semua peraturan organisasi perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan desa. Dengan kedisiplinan, karyawan dapat bekerja lebih efisien, menjaga akuntabilitas, dan memberikan

pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Disiplin adalah rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai untuk menaati prosedur dari peraturan yang ditetapkan kantor maupun perusahaan. Sedangkan menurut Onsardi & Putri, dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah desa. Untuk meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai maka diperlukan adanya peran dari seorang pemimpin selaku pemimpin dalam suatu organisasi sehingga dengan begitu pegawai akan semakin berkualitas dan tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan juga efisien. Disiplin kerja seperti suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan suatu kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja berlangsung. Disiplin yang baik akan mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disamping itu dapat dijadikan alat untuk membangun kepribadian perangkat desa apabila lingkungan baik maka akan berdampak positif bagi pribadi perangkat desa tersebut (Issn, n.d.).

Memperhatikan bahwa prestasi individu dalam pekerjaannya merupakan elemen penting untuk kesuksesan sebuah organisasi, maka pengelolaan kinerja yang efektif dan sistem manajemen sumber daya manusia yang mendukung sangat diperlukan. Kinerja individu mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini umumnya didasarkan pada indikator-indikator kesuksesan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kita dapat mengetahui bahwa seorang karyawan berada pada level kinerja tertentu. Kinerja dapat dikelompokkan sebagai melampaui target, sesuai dengan target, atau di bawah target. Kinerja dipahami sebagai gambaran keseluruhan dari kerja seorang individu, sedangkan hasil kerja karyawan juga mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mencapai sasaran, visi, tujuan, dan misi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi tersebut (Adhari, 2021).

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Peningkatan kedisiplinan dan kinerja karyawan desa sangat bergantung pada faktor internal yang berkaitan dengan motivasi, keterampilan, kepemimpinan, dan kesejahteraan, serta faktor eksternal yang meliputi kebijakan pemerintah, fasilitas yang ada, dan partisipasi masyarakat. Mengelola dan memperhatikan faktor-faktor ini dengan baik akan berkontribusi pada tercapainya tujuan pemerintahan desa yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan kedisiplinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi bagi instansi atau perusahaan dalam mengimplementasikan budaya kedisiplinan yang lebih baik di lingkungan kerja. Dan untuk menerapkan disiplin dari para karyawan atau pegawai desa maka dibuatlah peraturan dan hukuman. Peraturan dan hukuman berfungsi sebagai panduan bagi karyawan desa sebagai bimbingan atau acuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Meskipun secara keseluruhan, staf Pemerintah Desa Jelegong telah melaksanakan kewajibannya dengan baik, masih terdapat beberapa masalah terkait dengan disiplin kerja dalam pelaksanaannya. Contohnya, adanya keterlambatan saat berangkat ke kantor, kurangnya ketekunan dalam mengikuti jadwal, serta pelaksanaan tugas yang belum dilakukan secara tepat waktu. Kondisi ini tidak sepenuhnya disebabkan oleh kelalaian individu, tetapi juga pengaruh oleh faktor luar seperti beban kerja yang berat, kurangnya fasilitas pendukung, dan sistem pengawasan internal yang belum berjalan optimal. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perlu terus ditingkatkan agar pelayanan kepada masyarakat bisa lebih efektif, efisien,

dan profesional. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi cara-cara untuk memperkuat disiplin kerja demi meningkatkan kinerja staf di lingkungan Pemerintah Desa Jelegong.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Salah satunya adalah keterlambatan dan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan pegawai. masih adanya pegawai yang terlambat masuk. Hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering terlambat tiba di kantor. Masalah ini rendahnya kesadaran pegawai terhadap peraturan yang ada, Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Secara esensial, metode ini melibatkan pengamatan terhadap individu dalam konteks kehidupannya, interaksi dengan mereka, serta usaha untuk memahami bahasa dan interpretasi mereka mengenai dunia di sekitar mereka. Penelitian deskriptif adalah suatu cara untuk menyelidiki kelompok manusia, objek, kondisi, atau sistem pemikiran pada suatu peristiwa yang terjadi saat ini. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung, Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa adalah tingkat kedisiplinan kerja.

Dalam penelitian kualitatif ini, pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling (pemilihan secara sengaja). Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih informan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan relevansi yang tinggi terhadap topik yang diteliti, yaitu kedisiplinan kerja dan kinerja aparatur desa di Kantor Desa Jelegong. Kriteria Pemilihan Informan Pegawai Pemerintah Desa Informan dalam penelitian ini adalah. pegawai di Kantor Desa Jelegong.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif. Data ini bisa jadi telah dikumpulkan melalui berbagai metode seperti pengamatan langsung, interview, dan kemudian diproses dengan cara merekam, mencatat, atau mengetik, tetapi analisis kualitatif selalu menggunakan kata-kata yang umumnya disusun dalam bentuk teks yang lebih panjang. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi Teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam usaha untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai tema penelitian ini, penulis menggunakan berbagai metode pengumpulan data, termasuk observasi, wawancara, dan analisis dokumen, seperti yang telah dijelaskan secara lengkap di bab sebelumnya. Proses wawancara dirancang dengan seksama, dengan penekanan pada inti dari penelitian, yaitu Analisis Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, demi mendapatkan informasi yang terkait dan mendalam mengenai kedua aspek tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada semua informan yang berkaitan dengan Ketetapan waktu datang ke tempat kerja, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Selain itu, pertanyaan juga diajukan mengenai Kinerja Pegawai. Adapun penjelasan mengenai indikator disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut:

Ketetapan waktu datang ke tempat kerja

Ketentuan jam kehadiran di tempat kerja berhubungan dengan kewajiban karyawan untuk tiba di lokasi kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat penting untuk memastikan disiplin dan efisiensi dalam tempat kerja. Untuk memahami lebih lanjut tentang ketentuan jam kehadiran pegawai di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan sejumlah pegawai desa. Melalui wawancara tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi secara langsung mengenai ketentuan jam kehadiran di tempat kerja para pegawai desa.

Di bawah ini, terdapat lampiran hasil wawancara dengan beberapa informan terkait aspek disiplin kerja, dengan indikator Ketetapan waktu datang ke tempat kerja;

Tabel 1. Hasil Wawancara Pertanyaan 1

Pertanyaan 1	Bagaimana Bapa/ibu memastikan bahwa Anda selalu datang tepat waktu ke tempat kerja Dan apa kendala yang sering Anda hadapi dalam menjaga ketepatan waktu
Informan 1	Saya merasa penting untuk memastikan ketepatan waktu, karena absen dicek seminggu sekali. Kendalanya, saya sering tidak masuk karena tugas di luar dalam jam kerja, kadang pulang malam jika ada pekerjaan diluar. Ini membuat

	saya sulit untuk konsisten datang tepat waktu. Selain itu, kadang saya juga harus menghadapi situasi mendesak yang membuat saya harus pergi tanpa pemberitahuan sebelumnya, sehingga membuat saya merasa bersalah
Informan 2	Mungkin sudah punya kebiasaan sendiri, misalnya, saya berusaha untuk sudah ada di sini sebelum jam 8. Saya merasa lebih tenang jika bisa tiba lebih awal. Namun, kendalanya adalah kadang ada acara yang membuat saya harus menunda keberangkatan, atau ada yang menghubungi saya lewat WhatsApp yang mengganggu fokus saya. Terkadang, saya juga merasa kaku jika ada banyak hal yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat

Sumber: Hasil wawancara dengan informan di Kantor Desa Jelegong

Berdasarkan wawancara dengan dua responden di Kantor Desa Jelegong, diperoleh beberapa hasil mengenai kepatuhan terhadap waktu kerja. Responden pertama mengaku mengalami kesulitan untuk tiba tepat waktu karena sering menerima tugas di luar kantor yang membuatnya pulang larut malam, dan terkadang harus meninggalkan pekerjaan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan, sehingga muncul rasa bersalah. Di sisi lain, responden kedua telah berusaha untuk tiba sebelum jam 08. 00 agar merasa lebih nyaman, meskipun masih menghadapi gangguan dari acara mendadak atau pesan di WhatsApp yang mengganggu konsentrasi, serta tekanan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kedua responden menyadari akan pentingnya disiplin waktu, namun keduanya masih mengalami berbagai tantangan, baik dari luar maupun dari dalam diri, yang mempengaruhi konsistensi kehadiran mereka di kantor.

Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Kepatuhan terhadap aturan di desa memiliki peranan yang krusial dalam membangun suasana yang teratur, aman, dan harmonis. Ini juga berperan dalam mendukung kemajuan desa secara berkelanjutan serta meningkatkan taraf hidup masyarakat. Melanggar aturan desa mampu menimbulkan konsekuensi sosial, denda, atau bahkan langkah hukum. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku yang ada di Desa Jelegong, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pegawai Desa.

Berikut ini, lampiran hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai aspek disiplin kerja, dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku:

Tabel 2. Hasil Wawancara Pertanyaan 2

Pertanyaan 2	Apa yang Bapa/ibu lakukan untuk memastikan bahwa Anda mematuhi semua peraturan yang berlaku di lingkungan kerja Apakah ada peraturan tertentu yang menurut Anda sulit untuk dipatuhi? Mengapa?
Informan 1	Ya berusaha disiplin penuh karena saya punya tanggung jawab. Jika saya tidak bisa masuk, saya selalu konfirmasi sehari sebelumnya jika ada keperluan keluarga. Namun, kadang ada situasi mendesak yang membuat saya sulit untuk mematuhi peraturan.
Informan 2	Mungkin menurut saya sih jalani aja, Yang penting, saya berusaha untuk mengikuti semua peraturan yang ada. Kendalanya, kadang ada peraturan yang tidak fleksibel. Misalnya, jika ada batasan waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas, dan khawatir tidak bisa memenuhi ekspektasi.

Sumber: Hasil wawancara dengan informan di Kantor Desa Jelegong

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang sumber di Kantor Desa Jelegong, ditemukan beberapa informasi mengenai ketaatan terhadap aturan di tempat kerja. Sumber pertama menekankan bahwa disiplin dan tanggung jawab sangatlah penting dalam mengikuti peraturan, serta selalu memberi tahu sebelumnya jika ada alasan keluarga yang menghalanginya untuk hadir. Namun, ia juga mengakui bahwa kadang-kadang situasi mendesak membuatnya kesulitan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Di sisi lain, sumber kedua berupaya untuk mematuhi semua aturan, walaupun ia merasakan bahwa beberapa di antaranya kurang fleksibel, terutama yang berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran baginya karena merasa tidak dapat memenuhi ekspektasi yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kedua sumber menunjukkan niat yang kuat untuk mematuhi peraturan, tetapi mereka juga menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukannya.

Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas berkaitan dengan kewajiban etis dan profesional seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan serius, tepat waktu, dan sesuai dengan kriteria atau ekspektasi yang telah ditetapkan. Rasa tanggung jawab ini menunjukkan dedikasi individu terhadap pekerjaannya, termasuk dalam menjaga mutu hasil, mematuhi prosedur yang ada, serta menyadari pengaruh dari hasil kerja terhadap tim, organisasi, atau masyarakat. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang ada di Desa Jelegong, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pegawai Desa.

Berikut ini, lampiran hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai aspek disiplin kerja, dengan indikator Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas:

Tabel 3. Hasil Wawancara Pertanyaan 3

Pertanyaan 3	Bagaimana Bapa/ibu menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan Apa tantangan yang Anda hadapi dalam menjalankan tanggung jawab tersebut?
Informan 1	melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepada saya. Alhamdulillah, jika ada kesulitan, saya selalu berdiskusi dengan teman. Tantangannya ada, seperti ketika harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Kadang, saya merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan itu membuat saya harus pintar-pintar mengatur waktu agar tidak terbengkalai.
Informan 2	berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. Tantangannya, kadang saya harus menghadapi warga yang sulit diajak diskusi. Mereka sering ngotot, jadi saya harus sabar menjelaskan, dan itu bisa memakan waktu.

Sumber: Hasil wawancara dengan informan di Kantor Desa Jelegong

Berdasarkan hasil percakapan dengan dua narasumber di Kantor Desa Jelegong, terdapat beberapa temuan mengenai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Narasumber pertama menunjukkan pertanggungjawabannya dengan menjalankan semua tugas yang diberikan dan aktif berdiskusi dengan rekan-rekannya saat menemui kesulitan. Namun, ia mengakui bahwa ada tantangan ketika harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, yang sering kali membuatnya merasa tertekan dan membutuhkan keterampilan manajemen waktu yang baik. Sementara itu, Narasumber kedua mencoba untuk menyelesaikan tugas dengan baik, meskipun ia menghadapi kendala dalam berkomunikasi dengan warga yang sulit diajak berdiskusi. Ia harus banyak bersabar dalam memberikan penjelasan kepada warga yang keras kepala, hal ini sering memakan waktu dan membuat proses penyelesaian tugas terhambat. Secara keseluruhan, kedua narasumber menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka, walaupun mereka menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi cara mereka dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya merujuk pada proses menjalankan dan menyelesaikan semua pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu satu hari kerja secara tuntas, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini mencerminkan disiplin, efisiensi, dan konsistensi dalam bekerja, di mana seseorang tidak menunda-nunda pekerjaan, memprioritaskan tugas dengan baik, dan berusaha memberikan hasil terbaik setiap harinya. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya yang ada di Desa Jelegong, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pegawai Desa.

Berikut ini, lampiran hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai aspek disiplin kerja, dengan indikator Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya:

Tabel 4. Hasil Wawancara Pertanyaan 4

Pertanyaan 4	Bagaimana Bapa/ibu mengatur waktu dan prioritas agar semua tugas harian dapat diselesaikan Apakah ada faktor-faktor yang menghambat Anda dalam menyelesaikan tugas harian Jika ya, sebutkan
Informan 1	Yang utama harus diselesaikan hari ini, ya harus dikerjakan hari itu juga. Jadi, tidak bisa ditunda-tunda. Jika ada yang harus didahulukan, ya harus diutamakan. Kendalanya, kadang ada tugas yang muncul tiba-tiba dan mengganggu prioritas saya. Ini membuat saya merasa terbebani, karena saya harus cepat beradaptasi dengan perubahan yang ada.
Informan 2	Kadang ada tugas yang bisa ditunda dan ada yang mendesak. Jadi, kami mengerjakan yang urgen dulu. Jika ada yang santai, ya kami kerjakan dengan santai juga. Namun, kadang saya merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Sumber: Hasil wawancara dengan informan di Kantor Desa Jelegong

Berdasarkan hasil diskusi dengan dua narasumber di Kantor Desa Jelegong, didapatkan beberapa informasi terkait manajemen waktu dan penentuan prioritas dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari. Narasumber pertama menyoroti betapa pentingnya menuntaskan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu, tanpa menunda-nunda. Ia berupaya untuk mengutamakan pekerjaan yang lebih kritis, namun kerap mengalami masalah ketika ada tugas-tugas mendadak muncul, sehingga mengganggu skala prioritas dan membuatnya merasa tertekan. Di sisi lain, narasumber kedua mengatur jadwal dengan menekankan tugas-tugas yang mendesak terlebih dahulu, sementara tugas-tugas yang kurang mendesak dapat dikerjakan dengan lebih tenang. Namun, ia juga merasakan beban yang berat akibat banyaknya tugas yang harus diselesaikan, yang dapat berdampak pada efisiensi kerjanya. Secara keseluruhan, kedua narasumber menunjukkan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya pengelolaan waktu dan penetapan prioritas, meskipun mereka menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi penyelesaian tugas harian mereka.

Pembahasan Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, informasi yang didapat melalui pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen menunjukkan penemuan terkait Analisis Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung. Selanjutnya, peneliti

akan menyampaikan eksplorasi yang sesuai dengan pembahasan masalah dan tujuan penelitian, berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi disiplin kerja dan bagaimana hal tersebut berperan dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor desa tersebut.

Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan kantor Desa Jelegong kecamatan Rancaekek

Berdasarkan wawancara dengan staf di Kantor Desa Jelegong, dapat disimpulkan bahwa keadaan kedisiplinan kerja pegawai di tempat tersebut menunjukkan kesadaran dan keinginan yang baik untuk mengikuti peraturan yang berlaku, meskipun mereka menghadapi berbagai rintangan. Pegawai menyadari betapa pentingnya ketepatan waktu, namun sering kali terhalang oleh tugas di luar kantor dan gangguan dari komunikasi yang tidak terduga. Di samping itu, walaupun mereka berusaha untuk mematuhi aturan, situasi yang mendesak dan ketidakfleksibelan beberapa kebijakan menjadi hambatan dalam menjalankan tugas mereka. Dalam penyelesaian tugas, pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi, tetapi beban kerja yang berat dan tantangan dalam berkomunikasi dengan masyarakat sering kali membuat mereka merasa terbebani. Secara keseluruhan, meskipun ada kemauan yang kuat untuk mematuhi disiplin, faktor-faktor baik dari luar maupun dalam memengaruhi konsistensi dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha tambahan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut agar kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

Triangulasi

Triangulasi adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan data dengan memanfaatkan beragam sumber dan teknik, sehingga hasilnya menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Dalam studi ini, triangulasi dilaksanakan melalui tiga pendekatan berikut:

Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan menilai kredibilitas data yang diambil dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara dengan staf di Kantor Desa Jelegong, dokumen yang berkaitan dengan peraturan kerja, dan catatan kehadiran pegawai. Dengan membandingkan informasi dari wawancara dengan data yang terdapat dalam arsip dan dokumen resmi, peneliti dapat memastikan konsistensi serta akurasi informasi terkait disiplin kerja karyawan.

Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik melibatkan pengujian data yang diperoleh dari sumber yang sama tetapi melalui metode yang berbeda. Sebagai contoh, informasi mengenai ketepatan kehadiran pegawai bisa dikumpulkan melalui wawancara dan selanjutnya dikonfirmasi dengan pengamatan langsung terhadap kehadiran pegawai di kantor. Dengan menggunakan metode yang bervariasi, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah tepat dan dapat diandalkan.

Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu mempertimbangkan dampak waktu terhadap keandalan data. Data yang dikumpulkan melalui wawancara pada waktu pagi hari saat narasumber dalam kondisi segar dan fokus, dan dapat memberikan sudut pandang yang lebih luas. Selain itu, validasi data juga dilakukan melalui observasi dan wawancara dalam situasi yang berbeda, sehingga peneliti mampu mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi disiplin kerja karyawan di Kantor Desa Jelegong. Dengan menerapkan ketiga jenis triangulasi ini, peneliti dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, serta memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai kondisi disiplin kerja karyawan.

Bagaimana kondisi kinerja pegawai di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek?

Kondisi kinerja staf di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Rancaekek, secara umum dapat dianggap cukup baik, meskipun belum sepenuhnya mencapai optimal. Berdasarkan observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, banyak pegawai telah menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas utama dan fungsinya, terutama dalam urusan administrasi dan kegiatan rutin desa. Namun, masih ada beberapa masalah yang mempengaruhi kualitas kinerja, seperti kurangnya disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu, minimnya inisiatif atau tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, serta evaluasi kinerja yang masih jarang dilakukan oleh atasan. Beberapa pegawai menunjukkan semangat dan serius dalam bekerja, tetapi ada juga yang belum selalu konsisten dalam menjalankan ritme kerja sehari-hari. Secara keseluruhan, pegawai desa sudah memiliki potensi yang baik, tetapi perlu ada peningkatan dalam aspek disiplin, pengawasan, dan motivasi kerja agar hasil kinerja yang dihasilkan lebih efektif dan berkontribusi secara maksimal untuk pelayanan masyarakat desa.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja para pegawai di Kantor Desa Jelegong umumnya sudah berada pada tingkat yang baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Beberapa pegawai masih terlihat datang tidak sesuai jadwal dan tidak konsisten dalam mengikuti jam kerja. Ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab terhadap aturan yang ada. Selanjutnya disiplin dalam bekerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai. Mereka yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya tampil lebih efisien, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu. Sebaliknya, pegawai yang rendah disiplin cenderung memiliki kinerja yang kurang stabil. Kemudian kondisi kinerja pegawai di Kantor Desa Jelegong masuk dalam kategori cukup baik. Para pegawai telah melakukan tugas serta pelayanan administrasi, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan inisiatif, ketepatan waktu, dan tanggung jawab individu agar hasilnya lebih optimal. Dan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk tingkat disiplin, sistem pengawasan, motivasi kerja, dan ketersediaan fasilitas. Pembinaan secara berkala, pengawasan yang aktif, serta pemberian penghargaan atas pencapaian yang baik dapat menjadi langkah untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S. (2017). Dukungan sosial keluarga terhadap anak autisme (Studi kasus di Kecamatan Selopuro Kabupaten Blitar). *Universitas Muhammadiyah Malang*, 3 (17), 43.
- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan knowledge management & motivasi*. CV. Penerbit Qaira Media.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Shukan kenkōkan o chūshin to shita zaitaku kōreisha ni okeru kenkō kanren shihyō ni kansuru kyōbun kōzō bunseki* [Covariance structure analysis of health-related indicators in home-dwelling elderly focusing on subjective health perception].
- Busro, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. In *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia. Kinerja karyawan*.
- Citriadin, Y. (2020). *Teknik analisis data penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif dalam metodologi penelitian pendekatan multidisipliner*.
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). *Jurnal EMAS*, 2 (1), 51–70.
- Issn, J. (n.d.). <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB> ISSN: 2723-0937, 6, 1260–1268.
- Khofifah, M. (2021). *Hubungan kepercayaan diri dengan motivasi belajar dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa psikologi UIN Suska Riau* (July), 1–23.
- Luthfiyah, M. F. (2017). *Metodologi penelitian: Penelitian kualitatif, tindakan kelas dan studi kasus* (November), 26.
- Mangkunegara. (2017). Pengertian kinerja menurut para ahli. *Edison*, 5 (3), 248–253.
- Mouw Erland. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar manajemen* (Pertama). Pena Persada.
- Nazar, A. (2016). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 6 Tahun 2011 Tentang Pajak Restoran (Studi Kasus Rumah Makan di Kecamatan Tampan)*, 1–23.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18 (01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2 (7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sudarta. (2022). *Analisis sistem informasi akuntansi dalam prosedur pembayaran klaim jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Magelang*, 16 (1), 1–23.
- Suyalsa, H. (2024). *Analisis kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Ummah, M. S. (2019). *Shukan kenkōkan o chūshin to shita zaitaku kōreisha ni okeru kenkō kanren shihyō ni kansuru kyōbun kōzō bunseki* [Covariance structure analysis of health-related indicators in home-dwelling elderly focusing on subjective health perception]. *Sustainability (Switzerland)*, 11 (1), 1–14.
- Wati, E. (2019). *Konsep dasar manajemen sumber daya manusia*, 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Yogi Pratama, R. (2019). Fungsi-fungsi manajemen “P-O-A-C.” *Academia*, 22.
- Yolanda Ardestya, L. (2019). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah*. Eprints.Walisongo.Ac.Id