

## Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kemboja di Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara

Pitania Muliana<sup>a\*</sup>, Yuni Firayanti<sup>a</sup>, Tubagus Mahardhika<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 01-08-2025

Revised : 21-08-2025

Accepted : 25-08-2025

**Keywords:** Correlational, Employee Performance, Quantitative, Village Office, Work Discipline

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kantor Desa, Kinerja Pegawai, Korelasional, Kuantitatif

Corresponding Author:

[pitaniamuliana@gmail.com](mailto:pitaniamuliana@gmail.com)\*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between work discipline and employee performance at the Kemboja Village Office, Pulau Maya District, Kayong Utara Regency. Work discipline is an important factor in improving employee performance, which includes aspects of attendance, compliance with regulations, responsibility, and compliance with work standards. The research method used is quantitative with a correlational approach. Data was collected through a questionnaire distributed to 96 respondents who are residents of Kemboja Village, with a sampling technique using the Slovin formula. The results showed that there was a positive and significant relationship between work discipline and employee performance, with a correlation coefficient of 0.849 and the contribution of work discipline to employee performance of 72.1%. Simple linear regression analysis yielded an equation of  $Y=2.733+0.895X$ , which showed that any increase in work discipline would increase employee performance by 0.895 points. The hypothesis test with the t-test also confirmed that work discipline has a significant effect on employee performance ( $t$  count 15.589 >  $t$  table 1.9855). This finding shows that the higher the work discipline, the better the employee's performance in providing services to the community.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Kemboja, Kecamatan Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang meliputi aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar

kepada 96 responden yang merupakan masyarakat Desa Kemboja, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,849 dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72,1%. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan  $Y=2,733+0,895X$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,895 poin. Uji hipotesis dengan uji t juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 15,589 >  $t$  tabel 1,9855). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, dan masyarakat menjadi maksimal. Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena tanpanya, mustahil tujuan institusi dapat tercapai (Rahmandhania, 2021). Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai, di sisi lain merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari produktivitas dan efektivitas seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja juga seringkali menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai secara langsung akan memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi, dalam hal ini Kantor Desa Kemboja kepada masyarakat.

Kantor Desa Kemboja di Kecamatan Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja para pegawainya sangatlah krusial. Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor desa ini. Permasalahan yang timbul adalah sejauh mana disiplin kerja para pegawai di Kantor Desa Kemboja memengaruhi tingkat kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada Masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan di Kantor Desa Kemboja, ada

gejala yang menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Kemboja seperti waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena sebagian pegawai terlihat belum datang pada jam kerja berlangsung dan ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor. Meskipun Kantor Desa Kemboja Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara, telah menetapkan aturan jelas mengenai jam kerja, masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Ketidaktaatan ini ada dampak negatif pada kinerja kantor desa, sehingga dapat menghambat pencapaian target pelayanan masyarakat dan menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Kemboja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi dasar bagi pihak Kantor Desa Kemboja untuk mengambil kebijakan yang tepat dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawainya.

Sumber daya manusia (SDM) menurut Sinambela (2016) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi /perusahaan, karena keberhasilan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap individu untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan dengan cepat (Natasya, 2022). Menurut Sinambela (2016), untuk mencapai tujuan tertentu, personel harus siap mengikuti pedoman perilaku yang ditetapkan oleh kepemimpinan organisasi. Aturan yang berkaitan dengan disiplin mencakup jam kerja, perilaku, dan prosedur kerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2022). Penilaian kinerja merupakan metode formal untuk menganalisis dan mengevaluasi seberapa baik tim atau individu melaksanakan tugas (Mondy, 2020).

Lingkungan kerja menurut Natasya (2022) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja oleh manajer dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Sebuah bisnis akan lebih sukses jika dapat menurunkan frekuensi dan intensitas penyakit akibat kerja, kecelakaan, dan masalah

terkait stres sambil juga meningkatkan kondisi kerja stafnya Nurdiana (2022).

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang ada di Kantor Desa Kemboja yaitu sebanyak 2061 orang dengan rentang usia 17-60 tahun. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan rumus *slovin* pada tingkat toleransi kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus ukuran sampel, sehingga didapatkan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 96 responden. Adapun sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer yang diperoleh secara langsung melalui *survey* dan observasi serta wawancara dengan pegawai bagian umum hasil kuesioner tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder diperoleh secara langsung atau melalui media perantara seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Kantor Desa Kemboja Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara.

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan, meliputi uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis, dengan persamaan model:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi X

e = error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, digunakan koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja staf, dengan rumus *Coefficient Determination* (CD):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = Koefisien korelasi

Untuk pengujian hipotesis simultan dalam penelitian ini mencoba untuk mengukur sejauh mana variabel independen (disiplin kerja) secara kolektif mempengaruhi variabel dependen (kinerja staf). Rumus berikut digunakan dalam uji F ini:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

n = jumlah anggota data

k = jumlah variabel independen

$R^2$  = koefisien determinasi

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n + 2}}{\sqrt{1 + r^2}}$$

Keterangan:

th = t hitung

r = Koefisien Nilai Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Deskripsi Data Responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama tinggal:

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	43	44,8 %
Perempuan	53	55,2 %
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (44,8%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (55,2 %). Jadi dapat diketahui masyarakat desa kemboja kecamatan pulau maya kabupaten kayong utara di dominasi oleh perempuan.

**Tabel 2. Usia Responden**

Kelompok Usia	Jumlah Responden	Presentase
17 – 25 tahun	36	37,5 %
26 – 35 tahun	29	30,2 %
36 – 45 tahun	23	24 %
46 – 60 tahun	8	8,3 %
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data terdapat 36 (37,5%) responden yang berusia antara 17 dan 25 tahun, 29 (30,2%) yang berusia antara 26 dan 35 tahun, 23 (24%), dan 8,3% yang berusia antara 46 dan 60 tahun, menurut statistik di atas. Mayoritas masyarakat Kemboja di kecamatan Pulau Maya, kabupaten Kayong Utara, oleh karena itu berada dalam rentang usia 17 hingga 25 tahun.

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	15	15,6 %
SMP	18	18,75 %

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	48	50 %
D3	6	6,25 %
S1	6	6,25 %
Tidak Sekolah	3	3,1 %
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 15 orang (15,6 %), pendidikan terakhir SMP sebanyak 18 orang (18,75 %) Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 48 orang (50 %) Pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (6,25 %) pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang (6,25 %) dan Pendidikan terakhir yaitu tidak sekolah sebanyak 3 orang (3,1 %). Jadi, dapat diketahui bahwa masyarakat desa kemboja kecamatan pulau maya kabupaten kayong utara mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

**Tabel 4.** Lama Tinggal

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1 – 15 Tahun	4	4,2 %
16 – 30 Tahun	37	38,5 %
31 – 45 Tahun	34	35,4 %
46 - 70 Tahun	21	21,9 %
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan lama tinggal didesa 1-15 tahun sebanyak (4,2 %) lama tinggal 16-30 tahun sebanyak 37 orang (38,5 %) lama tinggal 31-45 tahun sebanyak 34 orang (35,4 %) dan lama tinggal 46-70 tahun sebanyak 21 orang (21,9 %). Jadi, dapat diketahui bahwa Masyarakat kemboja kecamatan pulau maya kabupaten kayong utara mayoritas menetap dengan lama tinggal 11-20 tahun.

#### Statistik Deskriptif Variabel

Hasil analisis yang dilakukan dari perhitungan uji validitas diperoleh bahwasanya pada variabel disiplin kerja terdapat 5 item yang dikatakan valid yaitu pada item X.1, X.2, X.3, X.4, dan X.5 yang dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2006) yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dan pada variabel kinerja pegawai

terdapat 5 item yang dikatakan valid yaitu pada item Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, dan Y.10 item, yang dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2006) yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk disiplin kerja dari  $r_{alpha}$  (0,872) yang bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2006). Jika harga  $r_{Alpha}$  bertanda positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,872 > 0,2006$  maka instrument tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data. Sedangkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk kinerja pegawai dari  $r_{alpha}$  (0,927) yang bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2006). Jika harga  $r_{Alpha}$  bertanda positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka variabel/skala dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,927 > 0,2006$  maka instrument tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpul data.

Kemudian berdasarkan hasil uji normalitas dan autokorelasi menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal serta tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Hasil uji normalitas dan autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,41096154
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai uji tersebut adalah 0,734 lebih besar dari 0,05. Dimana nilai signifikan  $0,734 > 0,05$  yang berarti bahwa fungsi berdistribusi normal.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,563	,628		4,084	,000
	X	-,033	,033	-,102	-,993	,323

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen X memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,323, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam bentuk hubungan linear maka digunakan suatu analisis data dengan melakukan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,733	1,091		2,506	,014
	X	,895	,057	,849	15,589	,000

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil regresi linier sederhana yang menguji pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai konstanta sebesar 2,733 yang berarti  $X = 0$ , maka Y bernilai 2,733. Koefisien X sebesar 0,895 dengan signifikan 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Nilai t-hitung 15,589 memperkuat signifikansi tersebut.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,721	,718	2,424

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang menggambarkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Nilai R sebesar 0,849 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan R Square sebesar 0,721 berarti 72,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan sisanya 27,9 % oleh faktor lain. Adjusted R Square sebesar 0,781 mendukung keakuratan model, dan nilai Standard Error 2,424 yang menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada kantor desa kecamatan pulau mya kabupaten kayong utara. Hasil uji signifikan simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1427,623	1	1427,623	243,017	,000 <sup>b</sup>
	Residual	552,210	94	5,875		
	Total	1979,833	95			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 243.017 dengan signifikansi (Sig) 0,000. Nilai ini jauh lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Kemboja.

**Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji t atau biasa dikenal dengan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependent (X) dan variabel independent (Y). Hasil uji signifikan parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10.** Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,733	1,091		2,506	,014
	X	,895	,057	,849	15,589	,000

Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki nilai *t hitung*

sebesar 15,589 dengan nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dibanding nilai signifikansi 0,05. Sementara itu,  $t$  tabel sebesar 1,9855 sehingga karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $15,589 > 1,9855$ ) dan  $\text{sig} < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Kemboja, Kecamatan Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,849, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 72,1%, menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Kantor Desa Kemboja Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam bekerja, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiyana, E., Agustian, A., & Heri, Y. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, W. R. (2020). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Natasya, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Nurdiana, N. R., & Sunarta, K. (2024). Hubungan lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. *JURNAL MANAJEMEN PRATAMA*, 1(2).
- Rahmandhania, P. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai*. Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.