

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

¹Mochtar Luthfi M, ²Nur Husna Ismail, ³Aras Solong, ⁴Maryati, ⁵Tety Dwiyantri
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Makassar, Indonesia

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (a) Pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan (b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel untuk penelitian adalah 65 pegawai. Adapun data diolah dalam aplikasi SPSS 21 dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) Hasil uji regresi sederhana $Y = 15,406 + 0,721X$, yang berarti nilai konstanta sebesar 15,406 dengan koefisien regresi 0,721 yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai Thitung sebesar 8,925 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,669, (b) Selanjutnya hasil R square (R^2) sebesar 0,558 artinya sumbangan pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 55,8%.

Kata Kunci: Disiplin, Kerja, Kinerja, Pegawai, Indonesia

1. Pendahuluan

Decentralisation Penataan Sumber Daya Manusia pada organisasi di lakukan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Muttaiqien et al., 2023).

Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Faisal & Asri, 2022). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam instansi atau organisasi tunduk pada peraturan-peraturan dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati aparatur dan dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para aparatur sipil negara. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi aparatur akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Farrizqy et al., 2023; Sapar & Haedar, 2016). Dengan demikian, aparatur dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja seorang aparat jika dikaitkan dengan prestasi kerja, maka produktivitas kerja tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya kedisiplinan (Tono et al., 2023). Dimana kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan organisasi, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam suatu organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para aparat agar mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh pimpinan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan indikator ketaatan terhadap peraturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan lainnya dalam organisasi (Gelderman et al., 2016).

2. Metode

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Pengaruh secara signifikan disiplin kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
 H_1 : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
 H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
 H_2 : Diduga terdapat kontribusi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
 H_0 : Diduga tidak terdapat kontribusi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, di Jalan Perintis Kemerdekaan No.14, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama bulan April - Mei 2023. Uji validitas ini di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian ini telah di uji validitasnya. Dasar pengambilan uji validitas person yaitu:

Tabel 1. Nilai Uji Validitas variabel disiplin kerja (X)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,608**	0,244	Valid
X2	0,762**	0,244	Valid
X3	0,772**	0,244	Valid
X4	0,802**	0,244	Valid
X5	0,654**	0,244	Valid
X6	0,734*	0,244	Valid
X7	0,757**	0,244	Valid
X8	0,601**	0,244	Valid

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dengan melakukan uji validitas pada kuesioner penelitian ini terdapat 8 item pernyataan bahwa Disiplin Kerja (X) pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, dari 8 pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Nilai Uji Validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,870**	0,244	Valid
Y2	0,837**	0,244	Valid
Y3	0,553**	0,244	Valid
Y4	0,798**	0,244	Valid
Y5	0,610**	0,244	Valid
Y6	0,735**	0,244	Valid
Y7	0,690**	0,244	Valid
Y8	0,638**	0,244	Valid
Y9	0,882**	0,244	Valid

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dengan melakukan uji validitas pada kuesioner penelitian ini terdapat 9 item pernyataan bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, dari 9 item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel.

a. Uji Reliabilitas antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji Reliabel konsistensi internal di lakukan dengan bantuan software SPSS version 21 guna menguji konsistensi bagian yang ada pada kuesioner penelitian. Indikator atau pernyataan kuesioner di katakan reliabel apabila di lakukakn pengujian reliabelitas dengan cara membandingkan cronbach Alpha (r_{α}) dengan nilai 0,6 dan menghasilkan $r_{\alpha} \geq 0,6$. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian menunjukan semua item pernyataan valid sehingga di masukan dalam uji reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	R hitung	Standar reliabilitas 0,6	Ket.
Disiplin Kerja (X)	0,854	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,882	0,6	Reliabel

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3. menunjukan hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,854, dan untuk Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,882. semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel karna memiliki nilai cronbach alpha yang $\geq 0,6$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner reliabel yang berarti kuesioner layak di gunakan sebagai alat ukur dan dinyatakan dapat di terima.

3. Hasil

Pada penelitian ini respondennya adalah pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan responden sebanyak 65 pegawai. Sesuai dengan teknik pengumpulan data, maka pada penelitian ini di lakukan dengan membagi kuesioner kepada pegawai. Adapun tabel rincian karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	32	49,2%

2	Perempuan	33	50,8%
	Jumlah	65	100%

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 32 orang dengan presentasi (49,2%), sedangkan perempuan sebanyak 33 orang dengan presentase (50,8). Hal ini dapat di katakan bahwa representasi keterwakilan gender dari total responden yaitu perempuan sebanyak 50,8% atau 33 orang responden.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Responden	Frekuensi
1	28 – 38	37	56,9%
2	39 – 49	20	30,8%
3	50 – 60	8	12,3%
	Jumlah	65	100%

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas responden yang umur 28 – 38 sebanyak 37 orang dengan presentasi 56,9%, umur 39 – 49 sebanyak 20 orang dengan presentasi 30,8%, dan umur 50 – 60 sebanyak 8 orang dengan presentasi 12,3%,. Hal ini dapat di katakan bahwa representasi usia terendah dari total 65 responden yaitu dengan nilai presentase 12,3% dengan jumlah responden 8 orang, sedangkan representasi usia yang tertinggi dari total 65 responden yaitu 56,9% dengan jumlah responden 37 orang.

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	2	3,1%
2	DIPLOMA	13	20%
3	Sarjana	50	76,9%
	Jumlah	65	100%

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 bahwa responden pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase 3,1%, DIPLOMA sebanyak 13 orang dengan nilai presentase 20%, dan Sarjana sebanyak 50 orang dengan presentase 76,9%. Hal ini dapat di katakan bahwa representasi pendidikan dari total responden yaitu Sarjana dengan nilai presentase 76,9% dari 50 total responden tertinggi. Uji Regresi Sederhana dan Uji (t) antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Regresi linear sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15,406	2,938		5,243
	Disiplin Kerja (X)	,721	,081	,747	8,925

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber data : output SPSS 21 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 15,406 secara matematis, nilai kontanta ini menyatakan bahwa nilai koefisien regresi X sebesar 0,721 menyatakan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan model analisis regresi linear sederhana berpengaruh artinya terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil Uji t (Signifikansi) antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), Berdasarkan hasil tabel 7. bahwa Uji t pada tabel coefficient diperoleh nilai t_{hitung} , Variabel Disiplin Kerja sebesar 8,925 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dan Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $65-2 = 63$ maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,669. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ mengandung arti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 8,925 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669 ($8,925 > 1,669$), berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin Malik dkk (2023) tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hariadi (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara. diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.483$ dan nilai sig. 0,017 sehingga disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja ASN. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati disiplin, kerja ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran pegawai, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian, ketaatan bertingkah laku dalam bekerja dan ketaatan terhadap SOP. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator ketaatan terhadap peraturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan lainnya dalam organisasi

Uji Koefisien Determinasi (R Square) antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,551	2,151
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 8 bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,558. Maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan uji koefisien determinan, maka hasilnya yaitu $R \text{ Square} = (0,558) \times 100\% = 55,8\%$ dan sisanya sebesar 44,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak masukkan dalam variabel penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra A.S (2017) tentang Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja DPK secara signifikan di $p < 0.05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 63.1%. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati disiplin, terhadap frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator ketaatan terhadap peraturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan lainnya dalam organisasi.

4. Discussion

Dalam konteks Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, kehadiran tepat waktu, pengelolaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penerapan disiplin kerja yang baik berpotensi meningkatkan produktivitas pegawai, efisiensi kerja, dan kualitas layanan yang diberikan (Yusriadi & Farida, 2019; Zacharias et al., 2021).

Disiplin kerja berdampak langsung pada kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena mereka mampu mengelola waktu dan tugas dengan lebih efektif. Disiplin juga memastikan bahwa pegawai mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerja mereka sesuai dengan standar yang diharapkan. Di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, peningkatan disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator seperti tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kehadiran yang konsisten dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian target dinas (Syahrir et al., 2021; Wang et al., 2020). Kepatuhan terhadap prosedur kerja menjamin bahwa setiap tugas diselesaikan sesuai standar operasional yang berlaku, sementara disiplin dalam mengelola waktu dan tanggung jawab akan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan meliputi kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang tegas, adil, dan memberikan contoh yang baik cenderung dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk disiplin (Faisal & Asri, 2022). Penghargaan atas kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya, sementara sanksi terhadap pelanggaran disiplin akan mencegah tindakan indisipliner. Budaya kerja di organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disiplin di kalangan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Meskipun penting, upaya meningkatkan disiplin kerja di kantor ini tidak bebas dari tantangan. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi antara lain resistensi terhadap perubahan, kurangnya dukungan dari manajemen, dan keterbatasan sumber daya (Amra et al., 2022; Rahmadi, 2023). Beberapa pegawai mungkin menolak perubahan atau peraturan baru yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja, terutama jika mereka merasa nyaman dengan situasi sebelumnya atau merasa bahwa perubahan tersebut tidak diperlukan. Tanpa dukungan penuh dari manajemen, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja mungkin tidak berjalan efektif. Manajemen harus aktif dalam menerapkan kebijakan disiplin dan memberikan dukungan yang diperlukan (Haning, 2018; Yusriadi, 2018). Selain itu, jika sumber daya yang tersedia tidak memadai, seperti infrastruktur yang kurang mendukung atau jumlah pegawai yang tidak mencukupi, upaya untuk menjaga disiplin kerja bisa terhambat.

Untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan disiplin kerja, beberapa strategi dapat diterapkan, seperti pelatihan dan pengembangan yang fokus pada pengembangan disiplin kerja dan etos kerja, penerapan sistem pengawasan yang efektif, peningkatan komunikasi internal, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Pelatihan yang fokus pada manajemen waktu, kepemimpinan, dan pemahaman terhadap aturan dan prosedur kerja dapat membantu meningkatkan disiplin pegawai. Pengawasan yang rutin dan objektif dapat memastikan bahwa pegawai tetap mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami pentingnya disiplin kerja dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, penghargaan atas kinerja yang baik dan disiplin yang tinggi dapat

menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk mengikuti jejak tersebut (Ahmda et al., 2020; Habibie, 2019; Hamim et al., 2020).

Disiplin kerja adalah faktor krusial yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun terdapat berbagai tantangan, dengan strategi yang tepat, peningkatan disiplin kerja dapat dicapai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan membangun citra positif lembaga pemerintah ini.

5. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai dilingkungan Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, selain itu hendaknya di pertahankan atau ditingkatkan dengan mentaati semua peraturan dan waktu jam kerja. Hasil penelitian ini juga memberikan sumbangan terhadap teori dan praktek tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai yang disiplin menunjukkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur yang lebih tinggi, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Meskipun terdapat tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, penerapan strategi yang tepat, seperti pelatihan, pengawasan efektif, dan penghargaan, dapat membantu meningkatkan disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan, mendukung pelayanan publik yang lebih baik, dan membangun reputasi positif bagi lembaga pemerintah tersebut.

References

- Ahmda, S., Azizi, M., Yusriadi, Y., Umar, A., & Sahid, A. (2020). Reformasi Birokrasi dalam Layanan Kesehatan: 112 Program Pusat Panggilan di Kota Pare-Pare. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 18–23.
- Amra, Ibrahim, Muh. A., Susanti, G., & Rizal Pauzi. (2022). The Effect of Service Information System Quality on the Intensity of Use of Digital Learning Service Systems. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 76–90.
<http://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/22186>
- Faisal, F., & Asri, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(1), 27–41.
- Farrizqy, R. H., Megawaty, D. A., & Suryono, R. R. (2023). Analisis Kinerja Website Pelayanan Publik Menggunakan Webqual 4.0 (Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 340–348.
<https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi/article/view/2985>
- Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(3), 225–234.

- Habibie, D. K. (2019). Citizen-Centric E-Government Pelayanan Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 1–8.
- Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1–10.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811.
- Rahmadi, M. H. (2023). Pelayanan Publik Digital Sebelum dan Setelah Pandemi COVID-19 di Indonesia. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Humaniora*, 6(1), 30–43.
- Sapar, S., & Haedar, H. (2016). Hubungan Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Kompetensi Petani Kakao Dalam Peningkatan Produktivitas Kakao DI Kota Palopo, Kabupaten Luwu, Luwu Utara Dan Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2).
- Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect of compensation and competence on employee performance through employee development. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3178–3179. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85121107441&partnerID=40&md5=1d5fa196ccc8cba83ec2fdcf49465711>
- Tono, Ariani, M., & Suryana, A. (2023). Kinerja Ketahanan Pangan Indonesia: Pembelajaran dari Penilaian dengan Kriteria Global dan Nasional. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 21(1), 1–20. <https://epublikasi.pertanian.go.id/berkala/akp/article/view/3067>
- Wang, L., Li, Y., Wan, Z., Yang, Z., Wang, T., Guan, K., & Fu, L. (2020). Use of AIS data for performance evaluation of ship traffic with speed control. *Ocean Engineering*, 204, 107259.
- Yusriadi, Y. (2018). Reformasi Birokrasi Indonesia: Peluang dan Hambatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 8(2), 178–185.
- Yusriadi, Y., & Farida, U. (2019). Bureaucracy performance in public services in Indonesia. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 17–24.
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>