

## THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BUNTU TURUNAN VILLAGE OFFICE, HATONDUAN SUB-DISTRICT, SIMALUNGUN DISTRICT

Edy Erianto

Politeknik Pariwisata Medan

Email : [edyerianto@gmail.com](mailto:edyerianto@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine whether there is an influence between work discipline on employee performance in Buntu Turunan Village, Hatonduhan District, Simalungun Regency. The population in this study were all employees at the Buntu Turunan village office, Hatonduhan District, Simalungun district, and the sample was determined purposively. The research method used in this study is a quantitative descriptive method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Buntu Turunan village office, Hatonduhan District, Simalungun district. The magnitude of the contribution of work discipline to employee performance can be said to be significant from the analysis that has been carried out at the Buntu Turunan village office, Hatonduhan District, Simalungun district*

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang

optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu :

1. Jumlah karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja.
2. Minimnya kompensasi untuk Kaur, Staf, dan Kepala Dusun sehingga

membuat rendahnya disiplin kerja.

3. Program kerja pegawai pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun cenderung minim sekali, dan ada beberapa tahun yang tidak mencapai target.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah pokok yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan

pertimbangan organisasi yang menghadapi masalah serupa dengan objek penelitian yang berbeda.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN Konsep Manajemen

Menurut Hasibuan (2001:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-stimber lainnya secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah dicapai. Menurut Handoko (2005:5) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang ditetapkan. Menurut Fathoni (2006:7) Manajemen adalah proses pemberian bimbingan, pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan, yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

### Analisis Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2005:42), analisis pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerja dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan menurut Siagian (2012:75), kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa paling sedikit sepuluh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang penyelenggaraanya dengan baik di dasarkan pada informasi yang berhasil dikumpulkan dan diolah, yaitu :

1. Informasi analisis pekerja memberikan gambaran tentang tantangan yang bersumber dari lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan para pekerja dan organisasi.

2. Menghilangkan persyaratan pekerjaan yang sebenarnya tidak diperlukan karena didasarkan pada pemikiran yang diskriminatif.
3. Analisis pekerjaan juga mampu menemukan unsur-unsur pekerja yang mendorong atau menghambat mutu karyawan anggota organisasi.
4. Merencanakan ketenaga kerjaan untuk masa depan. Dapat dipastikan bahwa setiap organisasi ingin bermutu dan berkembang.
5. Analisis pekerjaan harus mampu mencocokkan lamaran yang masuk dengan lowongan yang tersedia.
6. Analisis pekerjaan sangat membantu dalam menentukan kebijaksanaan dan program pelatihan.
7. Menyusun rencana pengembangan potensi para pekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa potensi para pekerja belum selalu dikembangkan sepenuhnya. Oleh karena itu perlu dikembangkan secara sistematis dan programmatic.
8. Untuk kepentingan penentuan standar prestasi kerja yang realistis. Mudah untuk mengatakan bahwa semua organisasi menginginkan prestasi kerja para anggotanya haruslah setinggi mungkin.

Informasi analisis pekerjaan sangat penting pula arti dan perannya dalam penempatan para pegawai agar benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

### Konsep Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda

mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

#### 1. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003:108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Manfaat pelatihan bagi pegawai adalah:

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri.
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas.
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi.
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja .
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi.
- h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.
- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.

Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

### Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

### Jenis dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tertentu suatu hal, dapat berupa sesuatu yang dapat diketahui atau yang dianggap atau anggapan Syekh (2011:5) dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan pegawai pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap Disiplin dan Kinerja pegawai.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan kabupaten Simalungun.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada pegawai pada kantor desa Buntu Turunan Kecamatan

Untuk angket Motivasi Kerja dan Kinerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Hatonduhan kabupaten Simalungun, Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Motivasi dan kinerja pegawai.

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

#### 1. Studi Lapangan ( *Field Research* )

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan dan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah :

##### a. Survey (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

#### 2. Penelitian Kepustakaan ( *Library Research* )

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk yang didalamnya adalah buku-buku, majalah, dan laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya

#### 3. Pengeditan ( *editing* )

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

#### 4. Pemberian kode ( *coding* )

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

#### 5. Proses Pemberian Skor ( *scoring* )

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

**Metode Akses**

Metode Analisis dan dengan menggunakan deskriptif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti menurut Umar (2013 :23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori – teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

**Regresi Linier Sederhana**

Model analisis data ini digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja berikut :

0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41- 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat kuat
0,91 – 0,99	Sangat kuat sekali
1,00	Sempurna

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat tabel 4.1 dibawah ini

**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	15	40,5
Laki – laki	22	59,5
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer diolah, 2023

karyawan menurut Husein Umar (2003:78) rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Ket :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = D i s i p l i n Kerja

e = Tingkat Kesalahan

**Koefisien Korelasi**

Korelasi adalah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variable atau lebih). Adapun nilai batas-batas koefisien korelasi di interpretasikan sebagai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki – laki yaitu sebanyak 59,5% sedangkan perempuan 40,5%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 30	12	32,4
31 – 40	10	27,1
41 – 50	12	32,4
51 – 60	3	8,1
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 20 – 30 sebanyak 12 orang atau jika dipersentase sebesar 32,4% dan pada usia 41 – 50 sebanyak 12 orang atau jika dipersentasekan sebesar 32,4%, sedangkan untuk usia 31 – 40 sebanyak 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 27,1%, sedangkan untuk usia 51 – 60 sebanyak 3 orang atau jika di persentasekan sebesar 8,1%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalungun, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalungun dikategorikan baik dengan

rata – rata skor responden yaitu 146,8, begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan baik dengan rata – rata skor responden yaitu 146,7. Disiplin terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat, dengan koefisien korelasinya adalah 0,654 hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin mampu memberikan hubungan sebesar 65,4% terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh dengan koefisien determinasinya sebesar 0,818 hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin mampu memberikan pengaruh sebesar 81,8% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalungun

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,403 > t_{tabel} 2.03011$  yang berarti disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten

Simalangun berdasarkan uji t tersebut terlihat bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Bagi pihak Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalangun penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepala Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalangun hendaknya menegakan disiplin kepada pegawai Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalangun dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
2. Kepala Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalangun hendaknya melakukan evaluasi kinerja pegawai karena masih ada program kerja yang belum mencapai target.
3. Pegawai Kantor Desa Buntu Turunan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalangun hendaknya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arep dan Tanjung. (2003), *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2005), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BFTE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke 13, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2000), *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2003), *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Husein, Umar. (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta : Rajawali.
- Malthis. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy. (2001), *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Velthzal. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins and Judge. (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :RefikaAditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara.
- Supardi. (2013), *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Kompeherensif*, Jakarta : Change Publication.
- Syekh, Sayid. (2011), *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta :Gaung Persada Press.
- Trinto. (2009), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Oryza.
- Wibowo. (2013), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Winardi. (2016), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Rineke Cipta