

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KANTOR DESA PANYADAP

Shofa Nurfajrin¹, Dicky Maryono²

Manajemen, Universitas Teknologi Digital¹²

Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Email: shofa10121153@digitechuniveristy.ac.id, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja dan disiplin aparatur di desa Panyadap yang belum mencapai hasil yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan tingkat disiplin kerja dan kinerja aparatur desa Panyadap, serta untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di kantor desa Panyadap. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara yang melibatkan tujuh responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, langkah-langkah yang dilakukan adalah pengklasifikasian, pemeriksaan, pemrosesan, analisis, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai di Kantor Desa Panyadap belum berjalan secara optimal. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup kepatuhan terhadap peraturan yang ada, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan dalam waktu kerja. Namun, disiplin kerja pegawai masih rendah, terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam datang dan pulang, yang berdampak pada penurunan kinerja kantor Desa Panyadap. Selain itu, terdapat pegawai yang cenderung menunda-nunda pelaksanaan tugas. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain adalah kurangnya komunikasi antara pegawai dan atasan, serta rendahnya kesadaran untuk tepat waktu dan menjalankan tugas dengan baik.

Kata kunci: *Disiplin, Disiplin kerja, kinerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pemerintah Desa berfungsi sebagai perpanjangan dari pemerintah pusat yang memiliki peranan penting dalam mengelola masyarakat di wilayah pedesaan guna mendukung tercapainya pembangunan nasional. Kantor kepala desa berfungsi sebagai pusat administrasi yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan administratif serta sebagai tempat kerja bagi aparat desa. Selain itu, kantor ini juga digunakan untuk pelayanan kependudukan, termasuk pembuatan berbagai surat resmi seperti surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, pengurusan kartu keluarga, surat kematian, surat domisili, surat keterangan usaha, surat keterangan menikah, dan surat keterangan belum menikah, serta berbagai administrasi lainnya.

Disiplin adalah aspek yang perlu dijaga dan ditingkatkan secara berkesinambungan agar aparatur di desa Panyadap dapat terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan. Saat ini, tingkat disiplin kerja di desa tersebut masih tergolong rendah. Untuk meningkatkan disiplin kerja, diperlukan adanya saling pengertian antara kepala Desa dan perangkat desa sebagai bawahan, sehingga dapat tercipta kerja sama yang baik di antara keduanya.

Kedisiplinan diharapkan muncul dari kesadaran setiap perangkat desa. Oleh karena itu, Kepala Desa perlu menetapkan standar aturan dan perilaku dasar bagi perangkat desa untuk menjaga disiplin kerja di kantor Desa Panyadap. Dengan diterapkannya disiplin kerja, diharapkan setiap aparat dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengkoordinasian kegiatan manajemen, termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, dengan fungsi sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi, untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Sungkono & Aji Tuhagana,2020).

DISIPLIN

Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin melalui kedisiplinannya. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat. Oleh karena itu, tujuan utama seorang manajer adalah memastikan bahwa anggota stafnya menunjukkan disiplin yang tepat. Jika anggota tim manajer menunjukkan kedisiplinan yang baik, maka manajer tersebut akan terlihat memimpin dengan efektif. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi disiplin, menjaga dan meningkatkannya bisa menjadi sebuah tantangan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Wahjono (2020:140), disiplin adalah aktivitas manajerial untuk menerapkan standar organisasi. Sementara itu, Afandi (2021:11) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perintah atau aturan yang dikeluarkan oleh pengelola suatu organisasi agar anggotanya mematuhi peraturan yang ada, yang kemudian membentuk serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Agustini (2019:81) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku di suatu instansi.

Selain itu, Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Tujuan yang ditetapkan haruslah ideal dan realistis. Artinya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kapasitas mereka, agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikannya.
2. Teladan pemimpin
Kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena pemimpin menjadi contoh dan panutan bagi mereka. Para pemimpin harus memberikan contoh yang positif, sehingga kedisiplinan karyawan pun akan meningkat
3. Balas jasa
Balas jasa seperti gaji dan esejahteraan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Ketika karyawan menerima imbalan yang cukup, mereka akan merasa puas, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja di perusahaan.
4. Keadilan
Keadilan dalam kebijakan pemberian imbalan atau hukuman dapat merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik di kalangan karyawan. Keadilan ini penting karena setiap individu cenderung menginginkan perlakuan yang adil dan merasa dihargai, yang pada gilirannya mendorong kedisiplinan yang lebih tinggi.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan terlibat langsung dalam mengawasi perilaku karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk memantau dan memberikan arahan jika karyawan menghadapi kesulitan. Pengawasan melekat adalah salah satu metode yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan

KINERJA

Kinerja adalah indikator keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang juga berfungsi sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana seorang aparatur memberikan kontribusi terhadap instansi. Jika kinerja aparatur baik, besar kemungkinan kinerja perusahaan juga akan baik. Sebaliknya, rendahnya kinerja aparatur dapat berdampak negatif bagi instansi tersebut, karena hal ini mencerminkan kurang optimalnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Astuti & Prayogi, 2018). Kinerja dapat dipahami sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab serta harapan yang telah ditentukan (Daulay, Raihanah, A. A. Manaf, 2017). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja aparatur dengan memperbaiki disiplin kerja dan kemampuan dalam bekerja.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja seseorang selama periode tertentu menjadi penentu sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugasnya, sebagaimana dijelaskan oleh Surono (2020), yang menekankan pentingnya membandingkan kinerja dengan standar, tujuan, dan target yang ada. Farhah, Ahiri, dan Ilham (2020) menyatakan bahwa kinerja tercermin dari hasil nyata berupa pencapaian tugas yang diberikan. Hendrayani (2020) mengungkapkan bahwa efisiensi adalah hasil dari kerja manusia, dan kinerja berfungsi sebagai dasar untuk penilaian serta sistem yang memengaruhi perilaku karyawan. Sari (2020) berpendapat bahwa efisiensi adalah pencapaian karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain, efisiensi bisa dilihat sebagai hasil kerja keras pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Andry (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, yang tercapai dengan memenuhi tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Evianah dan Hartanti (2020) menyatakan bahwa evaluasi kemajuan pekerjaan terkait dengan tujuan dan sasaran disebut kinerja, yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam memproduksi barang dan jasa, termasuk mengumpulkan data terkait efektivitas dan efisiensi keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hendrayani (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- (1) Kualitas hasil, Berkaitan dengan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan.
- (2) Kuantitas hasil, Mengacu pada jumlah yang dihasilkan, baik dalam bentuk nilai uang, jumlah unit, volume aktivitas, atau jumlah kegiatan
- (3) Ketaatan, Menunjukkan sejauh mana pelaksanaan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan
- (4) Kehadiran, Berkaitan dengan jumlah kegiatan yang diikuti oleh pegawai selama masa kerja di organisasi
- (5) Kemampuan bekerjasama, Terkait dengan peningkatan harga diri, hubungan baik, dan kerjasama antara rekan kerja, serta dengan bawahan dan atasan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk memperoleh data yang lebih mendalam, yakni data yang memiliki makna. Fokus objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja dalam organisasi, dengan subjek penelitian diambil dari Kantor Desa Panyadap.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada sekretaris desa, perangkat desa dan pegawai Desa Panyadap secara langsung tatap muka untuk mendapatkan informasi yang akurat. observasi observasi ini dilakukan langsung pada Kantor Desa Panyadap dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih nyata dan mengamati apakah benar fenomena yang akan di teliti terkait disiplin pegawai ini benar, dan Teknik dokumentasi digunakan pada penelitian ini seperti dokumen absensi pegawai, dokumen profil instansi, dan dokumen pendukung lainnya.

Metode Analisis

Metode dalam menganalisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan teori Miles dan Huberman yang berisi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan keadaan kantor Desa Panyadap sudah sepi pegawai yang dimana pada jam 13.30 kantor Desa masih beroperasi, peneliti dapat menganalisis disiplin kerja karyawan Pada kantor Desa Panyadap kurang baik. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang pulang diluar ketetapan jam kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, peneliti dapat menganalisis disiplin kerja pegawai terhadap kinerja kantor Desa. Ini mencakup beberapa aspek penelitian. Survei terkini mengenai absensi menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan kantor Desa, pulang diluar jam kantor, tidak mengisi absensi, hal ini tentu saja menunjukkan rendahnya semangat kerja dan inisiatif pegawai. Tanggung jawab pegawai, baik terhadap atasan, bawahan, konsumen dan masyarakat, masih relatif rendah.

NO	NAMA	JABATAN	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															
9																															
10																															
11																															
12																															
13																															
14																															
15																															
16																															
17																															
18																															
19																															
20																															
21																															
22																															
23																															
24																															
25																															
26																															
27																															
28																															
29																															
30																															

Gambar 1.1 Absensi pegawai

Berdasarkan gambar diatas yang diperkuat dengan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai cenderung sangat rendah yang disebabkan oleh ketidaktanya kepada sebuah aturan dan ketidaknyamanannya dalam bekerja, adapun sanksi dari kantor Desa masih sangat rendah sehingga memberikan peluang kepada para pegawai untuk membiasakan tingkat kehadirannya yang rendah.

Pada penelitian berikutnya peneliti dapat menyimpulkan mengenai bagaimana kinerja kantor Desa Panyadap, sesuai dengan judul penelitian ini mengenai disiplin kerja pegawai terhadap kinerja kantor desa Panyadap ini apakah kinerja kantor desa mengalami penurunan karena faktor disiplin dari karyawan nya masih sangat rendah “adanya penurunan kinerja kantor Desa Panyadap yang disebabkan dari kurang disiplinnya para pegawai yang menyebabkan tertunda/penukurnya pekerjaan, pegawai yang kurang disiplin juga mempengaruhi kepada pegawai yang disiplin jadi terbebani dengan pekerjaan yang bukan tugasnya. Kurangnya kepercayaan masyarakat kepada instansi karena sering terhambatnya pelayanan terhadap mereka, adapun upaya untuk memperbaiki kinerja kantor yang telah dilakukan oleh kepada Desa adalah diadakannya pelatihan kesadaran betapa pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas”

Solusi Perbaikan

1. Kantor Desa Panyadap harus meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan:
 - a. Absensi menggunakan teknologi seperti *fingerpint*
 - b. Sosialisasi peraturan desa
 - c. Pengawasan terpadu dan berkelanjutan dari Kepala Desa
2. Desa Panyadap membuat sistem penilaian kinerja seperti *key performance indicator/ KPI*

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja pada Kantor Desa Panyadap
 - a. tingkat kehadiran belum optimum
 - b. ketaatan pegawai terhadap peraturan kantor kurang
 - c. sistem pengawasan belum maximal
2. disiplin kerja karyawan di kantor desa memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kantor desa. hal ini ditandai dengan tingkat disiplin dikantor desa rendah yang menjadi faktor utama penyebab menurunnya kualitas pelayanan dikantor desa

DAFTAR PUSTAKA

- (Sari & Fadli, 2023)Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Enggros. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V7i2.6249>
- Emelinda Lopi Kedang, Walter Obon, & Margaretha Yilianti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk Dan Desa Lusitada). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 135–151. <https://doi.org/10.55606/Jempper.V2i3.2118>

- Febriadi, H. (2021). Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Tambalang Raya Kecamatan Sungai Tabukan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Iidara Balad*, 3(1), 40–52. <https://doi.org/10.36658/Aliidarabalad.3.1.30>
- Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(2), 88–101. <https://doi.org/10.32520/Jam.V8i2.2406>
- Sakka Lebang, N., & Nur, L. O. M. A. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Pada Kantor Desa Ambake Kecamatan Andowia Kabupaten Konawe Utara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 137–143. <https://doi.org/10.57250/Ajsh.V3i2.240>
- Sari, I. S., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karawang. *Primer : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 232–237. <https://doi.org/10.55681/Primer.V1i3.137>
- Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). Analisis Disiplin Kerja , Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Pada Cv . Balong Karya Utama, 5(11), 5067–5079.
- Tumanggor, B., & Saragih, M. (2022). Analisis Hubungan Disiplin Kerja Dan Minat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Sartika Jaya Titipan Kilat Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(3), 593–602. <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V10i3.1535>