



## Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Silamosik 2 Kecamatan Bonatua Lunasi Kabupaten Toba

Frans Antoni Sihite<sup>1</sup>, Siska Moreta<sup>2</sup>, Sriyanwarisa Br Ginting<sup>3</sup>, Hagai Bastanta Karo Sekali<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Quality Berastagi, Indonesia

### Abstract

*This research aims to analyze employee work discipline and the work environment in Silamosi II Village, with a focus on the Village Head, Village Employees and Village Community. The research method used is a qualitative approach with descriptive research type. Data was collected through interviews, observation and documentation. The research results show that work discipline in Silamosi II Village has an important role in improving employee performance. Preventive, corrective and progressive discipline factors are key in creating an orderly work environment. The physical and non-physical work environment also influences employee comfort and work morale. Financial factors, especially income levels, are also closely related to employee satisfaction and performance. Based on these findings, it is recommended that Silamosi II Village consider implementing a more planned work discipline strategy and ensuring a supportive work environment. Increasing employee income and paying attention to financial factors can have a positive impact on employee performance and satisfaction. These steps are expected to support the achievement of organizational goals and local community development.*

*Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja di Desa Silamosi II, dengan fokus pada Kepala Desa, Pegawai Desa, dan Masyarakat Desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Desa Silamosi II memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor disiplin preventif, korektif, dan progresif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja teratur. Lingkungan kerja fisik dan non fisik turut memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Faktor keuangan, terutama tingkat pendapatan, juga terkait erat dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Desa Silamosi II mempertimbangkan implementasi strategi disiplin kerja yang lebih terencana dan memastikan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan pendapatan karyawan dan perhatian terhadap faktor keuangan dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan kepuasan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan masyarakat setempat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja non Fisik.

### Article info

Received (22/Nov/2023)

Revised (23/Nov/2023)

Accepted (28/Nov/2023)

Corresponding\_ [franssihite86@gmail.com](mailto:franssihite86@gmail.com)

DOI: 10.47354/mjov5il

## I. PENDAHULUAN

Dalam evolusi sosial budaya masyarakat, desa menjadi entitas penting yang dibentuk atas prakarsa masyarakat. Asal usul desa mencerminkan keragaman historis dan kondisi sosial budaya setempat. Pembentukan desa dapat mengambil berbagai bentuk, seperti penggabungan beberapa desa atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih. Bahkan, terdapat kemungkinan pembentukan desa di luar desa yang sudah ada, menciptakan struktur masyarakat yang dinamis dan beragam. Melihat kondisi modern, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi semakin mendesak dalam menghadapi dinamika masyarakat. Desa sebagai unit sosial dan ekonomi memerlukan keterlibatan aktif masyarakat untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Pembentukan dan perubahan status desa menjadi kelurahan harus mencerminkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat setempat. Hal ini mendorong terciptanya struktur pemerintahan yang responsif terhadap perkembangan dan perubahan yang diinginkan oleh masyarakat.

Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa atau bagian desa yang bersanding, atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa di luar desa yang telah ada. Desa dapat diubah kesesuaian statusnya menjadi kelurahan berdasarkan prakarsa pemerintah desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dengan memperhatikan saran dan pendapat masyarakat setempat.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kualitas kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun tempat bekerja, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan didalam kantor tempat bekerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketentuan kantor. Tidak hanya disiplin kerja saja yang harus diterapkan atau dimiliki oleh seorang pegawai, lingkungan yang nyaman juga penting untuk meningkatkan kerja yang baik bagi pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor atau tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi ditempat bekerja, lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya.

Pentingnya disiplin dan lingkungan kerja ini terlihat dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Disiplin bukan hanya menjadi tanggung jawab individu atau bagian dari regulasi formal, tetapi merupakan fondasi dari budaya organisasi yang dinamis. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perbedaan dan memfasilitasi pertumbuhan sumber daya manusia menjadi strategi kunci dalam menghadapi tuntutan perubahan global dan meningkatkan daya saing organisasi.

Dewi dan Harjoyo (2019) "secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dalam Pratiwi (2017) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja ini sangat penting peranannya bagi pegawai karena tanpa disiplin dan lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai akan kurang berkualitas. Itulah mengapa disiplin dan lingkungan kerja itu penting dalam suatu kantor atau tempat bekerja.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, Desa Silamosi II perlu memperhatikan dengan serius implementasi disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, tidak hanya akan tercipta karyawan yang berkualitas, tetapi juga atmosfer kerja yang mampu mendukung pertumbuhan dan perkembangan seluruh masyarakat desa.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja, sebagai aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia, memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk di kantor atau instansi tempat bekerja. Dalam literatur manajemen dan organisasi, disiplin kerja sering kali diartikan sebagai suatu kewajiban yang diterapkan oleh kantor atau instansi untuk memastikan kedisiplinan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Drucker (2001), disiplin kerja adalah fondasi dari produktivitas. Konsep ini membawa pemahaman bahwa kinerja yang optimal hanya dapat dicapai ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dalam perspektif ini, disiplin kerja bukan sekadar kewajiban formal, tetapi juga sebagai landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan disiplin kerja sebagai suatu konsep dalam manajemen menekankan pada regulasi dan pengendalian perilaku pegawai di tempat kerja. Robbins (2009) menyatakan bahwa disiplin dalam konteks organisasi mengacu pada upaya untuk mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Hal ini mencakup aspek-atap tertentu seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan. Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut. Konsep ini menunjukkan bahwa disiplin kerja melibatkan suatu sikap kesediaan dan penganutan terhadap norma-norma yang berlaku di sekitar tempat kerja (Singodimedjo dalam Pratiwi, 2017). Dalam konteks ini, disiplin bukan hanya bersifat eksternal melalui aturan formal, tetapi juga menjadi sikap internal yang mengarahkan tindakan pegawai.

Menurut Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut Nadeak (2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

1. Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu: a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya. b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif. c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.
2. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: Peringatan lisan (*oral warning*), Peringatan tulisan (*written warning*), Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan Pemecatan (*discharge*).
3. Disiplin Progresif Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor kritis dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai di berbagai organisasi. Literatur manajemen dan psikologi organisasi memberikan pemahaman yang mendalam terkait dampak lingkungan kerja terhadap motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Sedarmayati dalam Ahmad (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sudaryo dalam Jufrizen dan Rahmadhani (2020) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Enny (2019) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orngorng yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu". Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja.

Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu 18 menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan Triatna dalam Ningsih et al (2021) berpendapat bahwa "Ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan benar-benar tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan instansi yaitu lingkungan kerja". Di dalam penelitian Kamal et al dalam Ningsih et al (2021) berpendapat bahwa maka hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2018) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu instansi.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut Nitisemito dalam Darmawan (2018). Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan". Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di Desa Silamosik 2 Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun buatan manusia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran secara mendalam tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di Desa Silamosik 2. Lokasi penelitian adalah Desa Silamosik 2, Kecamatan Bonatua, Kabupaten Toba. Pemilihan desa ini didasarkan pada pertimbangan keberagaman karakteristik masyarakat desa dan relevansinya dengan topik penelitian. Subjek penelitian melibatkan Kepala Desa, Pegawai Desa, dan Masyarakat Desa Silamosik 2. Masing-masing subjek memiliki perspektif dan pengalaman yang berbeda terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja di desa.

Teknik Pengumpulan Data yaitu Wawancara, Observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Desa, Pegawai Desa, dan anggota masyarakat untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman mereka terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Melakukan observasi langsung terhadap aktivitas sehari-hari di Desa Silamosik 2 untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja yang ada. Mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang relevan di Desa Silamosik 2, seperti kebijakan desa, catatan kinerja pegawai, dan dokumentasi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Analisis Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif. Analisis data melibatkan proses reduksi, display, dan verifikasi untuk menyusun temuan yang kohesif dan informatif. Melalui kombinasi metode pengumpulan data ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja di Desa Silamosik 2

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia harus dipacu perkembangannya. Perkembangan SDM dapat dipacu dengan memberikan disiplin kerja kepada karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif oleh Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba.

Dengan pentingnya peranan kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor disiplin dan lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, akan disajikan analisis factor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Dalam kaitannya dengan masalah motivasi karyawan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai disiplin pada Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden meyakini setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan yang bersifat bery, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.

Faktor keuangan, terutama tingkat pendapatan, memegang peran mendasar dalam kondisi pengkondisian suasana kerja. Teori Maslow yang mencerminkan kebutuhan fisiologis seseorang menegaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan dasar sangat terkait dengan tingkat pendapatan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan, dalam hal ini Desa Silamosi II, perlu memperhatikan aspek penggajian sebagai salah satu faktor penentu kepuasan dan kinerja karyawan.

Bentuk disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif menekankan pada upaya untuk mendorong karyawan untuk mengikuti pedoman dan aturan yang telah ditetapkan, sementara disiplin korektif berfokus pada upaya memastikan karyawan mengikuti aturan dengan memberlakukan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Implementasi kedua bentuk disiplin ini menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan meminimalkan pelanggaran terhadap tata tertib.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan ini memberikan gambaran bahwa kombinasi disiplin kerja yang terencana dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan Desa Silamosi II. Adanya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memberikan dampak positif pada pengembangan masyarakat setempat.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui kedisiplinan yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi maupun bekerjasama akan selesai dengan baik. Lingkungan kerja terbukti mampu mendorong kinerja karyawan Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba. Lingkungan kerja yang aman guna memberikan kenyamanan pada saat mereka bekerja yang meningkatkan semangat atau etos kerja yang pada karyawan perusahaan tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba yang seharusnya. Memberikan aturan-aturan lagi yang dapat diterapkan agar karyawan Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Memberikan lingkungan kerja yang baik dan aman pada karyawan guna memberikan kenyamanan pada saat mereka bekerja yang meningkatkan semangat atau etos kerja yang pada karyawan perusahaan tersebut.

Hendaknya Desa Silamosi II Kecamatan Bonatua Kabupaten Toba menciptakan disiplin dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mengingat persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal lagi upaya pencapaian tujuan di lingkungan kantor kepala desa. Diharapkan dengan adanya disiplin dan lingkungan kerja yang menjadi agenda tetap perusahaan kinerja karyawan ditahun mendatang akan meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Cv Budi Utama. Yogyakarta.
- Ahmad, G.N. 2018. *Manajemen Operasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agustini, F.(2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Darmawan, R.B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Salatiga.
- Jufrizen., & Rahmadhani, K.N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. Vol. 3
- Dewi, D.P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press. Tangerang Selatan.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Uki Press. Jakarta.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R.S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manager*. Vol. 4 No.1.
- Pratiwi, H. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 6 No. 2.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.