

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

ICA JANUARIKA

19.11.175

ABSTRACT

Employee discipline problems can occur for various reasons which are based on the field of staffing at the Sako sub-district office, Palembang city. This is due to a lack of trust between organizations in evaluating employee discipline, lack of responsibility, lack of self-confidence, resulting in low discipline towards the organization. The research method used is quantitative method, data collection is done by observation, interviews, questionnaires, library research. Data analysis was performed by means of multiple regression tests. The results of the research and discussion, the effect of work discipline on employee performance carried out at the Sako sub-district office in the city of Palembang has been going quite well, but there are still some problems, namely, there are still employees who lack discipline such as arriving late, piling up work and skipping during work hours so that influence on employee performance.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin dalam bekerja pada dasarnya merupakan suatu u yang mutlak yang dijalankan setiap pegawai maupun organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien, bila kedisiplinan tidak dapat

ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/instansi tidak dapat tercapai.

Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan pemerintah. Karena kedisiplinan sebagai bentuk Latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja pemerintah.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu adanya contoh teladan dari pemimpin, sebab pemimpin merupakan panutan dari pegawainya. pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk menentukan atau mengetahui berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang efektif dilakukan di dalam instansi adalah dengan dilakukannya penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan *performance appraisal* atau penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian kinerja pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas dari masing-masing individu pegawai akan dapat menguatkan pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai

adalah suatu proses yang memungkinkan instansi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja pegawai yang berada dalam instansi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Penilaian ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat, demosi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti instansi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam instansi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik, disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi masing-masing pegawai. Penilaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan dua unsur penilaian yaitu Perilaku Kerja dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Penilaian perilaku kerja dapat berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan, sedangkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berupa hasil kerja pegawai.

Dengan adanya penilaian kinerja berarti para pegawai mendapat perhatian khusus terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut secara efektif atau tepat waktu.

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seogeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Berdasarkan ketentuan UU nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 86 ayat 4 maka disiplin pns lebih lanjut diatur dalam peraturan pemerintah nomor 54 tahun 2010 sebagaimana yang diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah

disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi atau instansi baik di atas maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan observasi awal bulan desember yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang ada, namun masih ditemukan beberapa permasalahan yaitu pegawai yang datang terlambat, pegawai yang menumpuk pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja, tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta masih adanya pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin atasan/pemimpin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yakni “Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi instansi kantior Camat Sako kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat sumbangan pemikiran dan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pembaca/Lembaga

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. sedangkan simamora (2006) menyatakan bahwa : “ disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional (Handoko,2008). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Flippo (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Pengertian disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli yang lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Rasdiyanah (2009) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi.

Kinerja Pegawai

(Pandi Afandi, 2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan peran baginya dalam melaksanakan strategi organisasi. Didalam organisasi kinerja ialah suatu konsep dasar yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Secara tidak langsung mutu kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, seperti berkontribusi, memahami, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Menurut (Saputra et al., 2022) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawab masing-masing yang diberikan dalam waktu tertentu. Kinerja selalu berhubungan dengan pegawai, sehingga banyak orang selalu menyebutnya dengan kinerja pegawai. Menurut (Lukman et al., 2017) Kinerja pegawai (employee performance) adalah tingkat pada tahap mana para pegawai mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Maka disimpulkan kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam menentukan hasil yang didapatkan dalam melakukan tugas organisasi seperti kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan. Masing-Masing tugas berbeda tapi seorang

pegawai dituntut kerja secara cepat dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnyasungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang.” Data yang terkumpul akan dikelola melalui program *Statistical Packages For The Social Science (SPSS) 22.0 Version* dan menggunakan pengukuran skala *Likert*. Hasil pengelolaan data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab ini. Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab

permasalahan yang ada pada bab sebelumnya.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh penulis dari lapangan dan menjawab perumusan yang ada, yaitu seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. maka penelitian menyebarkan kuesioner kepada 31 responden.

Pembahasan

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji deskriptif untuk menjawab Disiplin kerja adalah 80,5%. Dapat diketahui bahwa nilai dari disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang hanya sebesar 80,5% dari yang diharapkan yaitu 100%. Hal ini dikarenakan masih adanya nilai instrumen yang dinilai cukup baik karena berada dibawah nilai persepsi 4 (sangat baik), yakni pada instrumen pernyataan merincikan mengenai melaksanakan tugas dengan baik setiap harinya dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,58. Menurut singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pada variabel Disiplin Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan bahwa Saya melaksanakan tugas yang diberikan setiap harinya dengan nilai bobot 4,39. Artinya pegawai harus bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena kalau pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya

maka hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan tujuan.

SIMPULAN

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji deskriptif untuk menjawab Disiplin kerja adalah 80,5%. Dapat diketahui bahwa nilai dari disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang hanya sebesar 80,5% dari yang diharapkan yaitu 100%. Hal ini dikarenakan masih adanya nilai instrumen yang dinilai cukup baik karena berada dibawah nilai persepsi 4 (sangat baik), yakni pada instrumen pernyataan merincikan mengenai melaksanakan tugas dengan baik setiap harinya dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,58.

SARAN

Kantor Kecamatan Sako kota Palembang sudah berada dikategori baik, namun belum maksimal hingga mencapai tingkat yang diharapkan. Kepada pihak penyelenggara layanan yaitu Kantor Kecamatan sako kota Palembang diharapkan perlu meningkatkan kembali Disiplin kerja agar hasil kinerja sesuai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* zanafa. Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta

Bangun. W., 2012., *In*

dikator

Kinerja

Pegawai.

Jakarta :

Erlangga,

Jakarta.

Elsa, adha pratiwi. "Pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan di rumah sakit umum darmayu ponorogo tahun 2018." (2018).

Hasibuan.S.P. 2000.

Indikator-

Indikator

Disiplin

Kerja.

Jakarta :

Bumi Aksara

Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Tata Kelola, 7(1), 10-18.

Mangkuprawira. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghaliaindonesia.

Jakarta.

Rarung, Nevanka EA, William A. Areros, and Ventje Tatimu. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah provinsi sulawesi utara." *Productivity* 2.3 (2021): 23-27.

