

Apakah Disiplin Kerja yang Bagus akan Meningkatkan Kinerja Pegawai?

Dewi Sri Sulistiani¹, Sindrawati², **Ginjar Wira Saputra**³

^{1,2,3} *Program Studi Administrasi Publik, Universitas Bandung*

Abstrak

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya disiplin kerja pegawai yang bagus dalam Upaya peningkatan kerja pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 48 pegawai yang berada di Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung. Pendekatan yang digunakan berupa kuantitatif. Penelitian ini juga didukung dengan hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang bagus, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi atau lembaga pemerintah di Kecamatan Buah Batu untuk memprioritaskan pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja yang baik di antara pegawainya. Ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai. Keunikan dari penelitian ini adalah peran penting pimpinan di Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung dalam mendorong pegawai untuk terus disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai juga ikut meningkat.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Peningkatan.*

Abstract

Employees are the drivers of activities in an agency. This research aims to analyze the importance of good employee work discipline in efforts to improve employee work. The sample used was 48 employees in Buah Batu District, Bandung City. The approach used is quantitative. This research is also supported by interview results. The research results show that good work discipline can improve employee performance. This shows that it is important for organizations or government institutions in Buah Batu District to prioritize the development and maintenance of good work discipline among their employees. This can help increase the efficiency and effectiveness of the tasks carried out by employees. The uniqueness of this research is the important role of leaders in Buah Batu District, Bandung City in encouraging employees to continue to be disciplined in carrying out their work, so that employee performance also increases.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Improvement.*

Copyright (c) 2024 Ginjar Wira Saputra

✉ Corresponding author :

Email Address : ginjarwira@bandunguniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak (Carito & Sulistyan, 2021; Sulistyan & Ermawati, 2020b). Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan

sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (Inzani & Baharuddin, 2023). Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia (Rizki & Sulistyan, 2022). Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan (Sulistyan et al., 2022). Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi (Hajar et al., 2022).

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik (Rizki & Sulistyan, 2022). Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif (Sulistyan et al., 2020). Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat di pandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah (Purnawan et al., 2022).

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus di dukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja (Fajar et al., 2019; Mashudi, 2019). Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus di kelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai (Sulistyan et al., 2020). Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan (Rizki & Sulistyan, 2022).

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah yang diformulasikan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yang terdiri atas unsur pimpinan, unsur staf, unsur pengawas, unsur perencana, unsur pelaksana, unsur pendukung dan unsur pelayanan (Carito & Sulistyan, 2021; Sopanah et al., 2023; Sulistyan & Ermawati, 2020a). Salah satunya yaitu Kecamatan Buahbatu Kota Bandung, yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintahan Kota Bandung, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung.

Kecamatan Buahbatu Kota Bandung merupakan Organisasi Perangkat Daerah dimana setiap sumber daya manusia yang tergabung sudah barang tentu memiliki iklim dan budaya organisasi masing-masing, sehingga kondisi tersebut sampai sekarang merupakan kendala bagi kinerja pegawai untuk bekerja secara optimal sejalan dengan visi dan misinya organisasi, karena peran sumber daya manusia atau para pegawai sangat penting dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Buahbatu ditemukan adanya induksi-indikasi masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai terlihat menunggu perintah atasan.
2. Kerjasama antara pegawai belum terjalin secara utuh.
3. Tanggungjawab pegawai dirasakan masih kurang.
4. Kurangnya kekompakkan dalam bekerja, terlihat pegawai bekerja masing-masing

Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung saat ini menunjukkan bahwa adanya pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung. Dengan adanya kondisi tersebut, hal ini tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing pegawai. Berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin akan mencerminkan seseorang sehat dan kuat, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, seperti teratur kerja, teratur makan, teratur olah raga dan tertib dalam segala hal.

Berkaitan dengan disiplin, hal ini dapat dilihat pada data kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung Tahun 2022

BULAN	ABSENSI			
	WAJIB HADIR	HADIR	TIDAK HADIR	PERSENTASE (%) H TDH
Januari	46	40	6	86,96 13,04
Februari	47	41	6	87,23 12,77
Maret	46	40	6	86,96 13,04
April	46	43	3	93,48 6,52
Mei	46	46	0	100,00 0,00
Juni	46	39	7	84,78 15,22
Juli	46	39	7	84,78 15,22
Agustus	46	38	8	82,61 17,39
September	46	40	6	86,96 13,04
Oktober	46	41	5	89,13 10,87
November	47	36	11	76,60 23,40
Desember	48	42	6	87,50 12,50

Sumber: Kecamatan Buahbatu Kota Bandung (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung tahun 2022 perlu ditingkatkan terlihat dari naik turunnya tingkat kehadiran pegawai dan terjadi peningkatan ketidakhadiran di bulan November 2022 sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung. Hal ini menyebabkan pelayanan terhadap masyarakat kurang maksimal.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai di Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Adapun karakteristiknya adalah Camat, Sekcam, Lurah, Kasi Kecamatan, Kasubag, Seklur, Kasi Kelurahan, dan Pelaksana.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu variabel independen dan variabel dependent. Variabel independen berupa disiplin kerja, dan variabel dependent berupa kinerja pegawai. Disiplin kerja diukur dengan 12 item (Supomo & Nurhayati, 2019), yaitu tujuan, kemampuan, kepribadian baik, kepribadian buruk, gaji, kesejahteraan, perlakuan sama, tindakan nyata, sanksi ringanm sanksi berat, sanksi tegas, dan hubungan yang harmonis. Sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 11 item (Mangkunegara, 2011), yaitu kecepatan, kemampuan, kerapihan, hasil kerja, ketelitian, mengambil keputusan, hasil kerja, jalin Kerjasama, kekompakan, kemampuan, dan kesanggupan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian nantinya juga didukung dengan hasil observasi lapangan dan hasil wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan jawaban sementara yang ditetapkan oleh peneliti, maka berdasarkan hasil analisis data menggunakan Korelasi Rank Spearman. Berikut hasil perhitungan Koefisien Korelasi Spearman dengan bantuan Software SPSS versi 24 for windows.

Tabel 1. *Nonparametric Correlations*

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,558**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	48	48
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	0,558**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diproses (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS dari tabel 4.36 maka nilai koefisien korelasi ρ sebesar 0,558. Nilai korelasi sebesar 0,558 mengandung arti bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat (Sugiyono 2017:184) dengan Kinerja Pegawai. Nilai korelasi harus diuji dulu menggunakan uji signifikan t untuk mendapatkan hasil t_{hitung} .

Didapatkan hasil bahwa t_{hitung} sebesar 4,560, sedangkan dilihat dari tabel-t dengan nilai derajat bebas adalah $n-2$ ($48-2=46$). Maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,011. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,558 (hubungan yang kuat).

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung telah diuji dan nyata adanya sebesar 0,558. Maka untuk menghitung pengaruh dari Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi, maka didapatkan nilai:

$$KD = 0,558^2 \times 100\% = 31,14\%$$

Nilai Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung adalah sebesar 31,14%. Nilai pengaruh ini dapat dikategorikan pengaruh yang cukup tinggi (Sugiyono, 2017:184). Maka pengaruh variabel lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung adalah sebesar:

$$100\% - 31,14\% = 68,86\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan bagus antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung dari hasil penelitian Ilham et al. (2020); Inzani and Baharuddin (2023); Rochman et al. (2021) yang menyatakan bahwa adanya disiplin kerja yang bagus, maka kinerja pegawai juga akan bagus.

Terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung. Disiplin kerja adalah fondasi dari produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja pemerintahan. Pegawai yang mematuhi aturan dan prosedur kantor, termasuk ketepatan waktu dan pengelolaan waktu yang baik, cenderung memberikan hasil kerja yang lebih akurat dan efisien. Lebih dari itu, disiplin kerja juga mencakup tanggung jawab pribadi dan akuntabilitas, yang mengurangi risiko kesalahan dan penundaan dalam menjalankan tugas-tugas administratif. Ketika disiplin kerja ditegakkan, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, hal ini juga mendorong pengembangan profesional, karena pegawai cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, disiplin kerja yang kuat di Kantor Kecamatan Buahbatu tidak hanya berdampak positif pada kinerja pegawai, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting yang dapat memengaruhi kebijakan dan praktik di Kantor Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, serta mungkin juga berlaku untuk konteks serupa di tempat lain. Implikasi utama adalah pemahaman bahwa disiplin kerja yang kuat berperan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menjaga dan mendorong disiplin kerja, kantor ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu ada upaya lebih lanjut dalam mempromosikan dan memelihara budaya disiplin kerja di antara pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan yang fokus pada manajemen waktu, tanggung jawab, dan pengembangan profesional, serta menciptakan insentif yang mendukung praktik disiplin kerja yang baik. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pentingnya penegakan peraturan dan prosedur kantor untuk memastikan bahwa disiplin kerja ditegakkan secara adil dan konsisten. Kesimpulannya, hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa disiplin kerja adalah fondasi bagi peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan publik yang lebih baik di Kantor Kecamatan Buahbatu, dan oleh karena itu, perlu mendapat perhatian yang serius dalam upaya pengembangan dan perbaikan di lingkungan kerja tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu (1) disiplin Kerja memiliki 8 dimensi dengan perolehan skor keseluruhan dimensi yaitu 2470 berada pada kategori sangat tinggi. Indikator tertinggi berada pada item pernyataan Tujuan instansi yang akan di capai sudah sangat jelas yaitu dengan skor 218 sedangkan Indikator terendah berada pada item pernyataan Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan skor 187. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja dapat dipergunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. (2) Kinerja Pegawai di

Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung memiliki 5 dimensi dengan perolehan skor keseluruhan dimensi yaitu 2190 berada pada kategori tinggi. Indikator tertinggi berada pada item pernyataan Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya buat yaitu dengan skor 214 sedangkan Indikator terendah berada pada item pernyataan Saya berusaha menjaga kekompakan dengan rekan kerja yaitu dengan skor 187. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Buahbatu Kota Bandung adalah sebesar 0,558, maka dapat dikategorikan hubungan yang kuat dengan arah yang positif. Hal ini mengandung arti bahwa adanya disiplin kerja yang bagus, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Saran yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu perlunya memperbaiki pekerjaan jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan biaya tunjangan hari tua yang membuat pegawai tenang dalam bekerja dan meningkatkan pula gaji yang terima pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Selain itu, perlunya menjaga kekompakan pegawai dengan sesama rekan kerja, Meningkatkan Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan agar bisa melebihi standar yang ditetapkan dan Meningkatkan juga kerjasama pegawai dengan pegawai lain sesuai aturan organisasi

Referensi :

- Carito, D. W., & Sulistyan, R. B. (2021). Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi*, 14(2), 132-143.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21-27.
- Hajar, S., Ali, K., & Saputra, A. (2022). Optimalisasi Pelayanan Publik dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa di Desa Pematang Johar. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 6(1), 136-142.
- Ilham, I., Putra, I. N. N. A., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *JMM UNRAM - Master of Management Journal*, 9(4), 315-324. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.5>
- Inzani, J. F., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Mashudi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019*, 366-383.
- Purnawan, R. A., Ramdhani, A., Fahmi, & Nurbudiwati. (2022). Kualitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Tarogong Kaler Kabupaten Garut. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.25157/dak.v9i1.6577>
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Rochman, A. S. u., Syasindy, N. B., & Ilham, R. (2021). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kompensasi Di PT. ABC. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 30-41.
- Sopannah, A., Harnovinsah, H., Sulistyan, R. B., & Mulyono, M. (2023). Job Relevant Information: Model Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kinerja Manajerial Dan Budgetary Slack. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 13(1), 18-34. <https://doi.org/10.22219/jrak.v13i1.25321>
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020a). Explaining Cyberloafing Behavior: The Role of General Strain Theory. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 10(2), 148-156. <https://doi.org/10.30741/wiga.v10i2.596>

- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020b). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*. Widya Gama Press.
- Sulistyan, R. B., Lukiana, N., & Ato'illah, M. (2022). Perencanaan Co-Working Space dalam Peningkatan SDM di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMSI)*, 2(1), 243-248. <https://doi.org/10.54082/jamsi.207>
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M. H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2020). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-10-2020.2303710>