



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEPEGAWAIAN PADA KANTOR KECAMATAN BATURAJA BARAT OGAN KOMRING ULU

Christianti, Iis Mardeli

Prodi Manajemen, STIE Trisana Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. MP Bangsa Raja 27, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: iismardeni45@gmail.com

Article history:

Received: July 23, 2024

Revised: August 8, 2024

Accepted: September 16, 2024

Corresponding authors

*iismardeni45@gmail.com

Abstract

The availability of quality human resources and having a high work ethic is the main capital of an organization to be able to be on par with other organizations. The problem faced is how discipline affects the performance of Personnel Division Employees of the Personnel Division of the Baturaja Barat Ogan Komering Ulu District Office. The purpose of this study is to determine the effect of discipline on the performance of Personnel Division Employees of the Baturaja Barat Ogan Komering Ulu District Office and is useful as a reference for further research on discipline and employee performance. The hypothesis proposed, Discipline has a positive effect on the performance of Personnel Division Employees of the Baturaja Barat Ogan Komering Ulu District Office. From the results of the discussion, the correlation between discipline in efforts to improve the performance of Personnel Division Employees of the Baturaja Barat Ogan Komering Ulu District Office obtained an r figure of 0.57. After consulting with conservative standards, it lies between 0.400-0.599 which is included in the moderate correlation. So it can be said that there is a moderate influence between discipline and the performance of the Personnel Division Employees of the West Baturaja District Office, Ogan Komering Ulu.

Keywords:

Influence;

Employee Performance;

Discipline.



**This is an open access article under the CC-BY-SA
license.**

I. PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak

akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah disiplin merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Kedisiplinan sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaannya pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Didalam kehidupannya manusia atau individu tidak lepas dari suatu perencanaan aktivitas untuk suatu tujuan tertentu, ini semua dilakukan sebelum aktivitas tersebut dilakukan agar dapat berjalan dengan baik, dan untuk dapat mencapai suatu tujuan harus diawali dulu dengan sebuah perencanaan yang matang. Perencanaan adalah penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan perencanaan ini merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen, bila perencanaan yang dibuat kurang baik maka hasilnya pun kurang memuaskan seperti apa yang diinginkan sebelumnya.

Manajemen sangat penting dan bisa dikatakan merupakan kunci keberhasilan dari setiap usaha, sebab tanpa manajemen yang baik akan menyulitkan untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai

serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya.

Kedisiplinan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan yang bersangkutan dan memberikan tindakan disiplin terhadap pegawai yang melanggar peraturan itu. Dengan demikian tujuan utama pembinaan disiplin adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin.

Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma - norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin. Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku.

Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit

suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Kinerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat kinerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. Efektivitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan.

Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting permasalahannya. Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan *struktur* organisasi dimana tanggungjawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas.

Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan pegawai untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap pegawai dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai.

III. METODE

3.1. Jenis Data

Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari responden, yaitu pegawai bagian kepegawaian di Kantor Kecamatan Baturaja Barat.

Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen atau laporan terkait disiplin dan kinerja pegawai, seperti absensi, evaluasi kinerja, atau aturan kedisiplinan yang berlaku.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

- Menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai terkait disiplin dan kinerja mereka.

Indikator:

- Disiplin: Kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan seragam, kepatuhan terhadap aturan kantor.
- Kinerja: Kualitas pekerjaan, efektivitas dalam menyelesaikan tugas, produktivitas kerja.

Populasi yang digunakan seluruh pegawai bagian kepegawaian di Kantor Kecamatan Baturaja Barat. Selanjutnya penentuan sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh jika jumlah pegawai sedikit, atau random sampling jika jumlahnya besar.

b. Observasi

- Mengamati langsung perilaku disiplin pegawai di lingkungan kerja.
- Melihat aspek kehadiran, keterlambatan, serta kepatuhan terhadap SOP.

c. Studi Dokumentasi

- Menggunakan data dari absensi pegawai, laporan evaluasi kinerja, serta kebijakan yang berlaku terkait disiplin dan kinerja pegawai.

4. Teknik Analisis Data

- Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan.
- Uji Regresi Linier Sederhana untuk melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.
- Uji t untuk mengetahui apakah disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

IV. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan Otonomi Daerah, maka daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan kemasyarakatan. Dan

Dengan telah ditetapkannya Undang-Undang tersebut, dalam rangka pelaksanaannya, maka dipandang perlu dibentuk Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah berdasarkan kepada kewenangan Pemerintah yang dimiliki, karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah serta kemampuan keuangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah.

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 31 tahun 2008, salah satu bagian yang terbentuk berdasarkan Peraturan daerah tersebut adalah Kantor Kecamatan Baturaja Barat Ogan Komering Ulu dalam upaya mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintahan Kabupaten Daerah Ogan Komering Ulu Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Organisasi adalah jaringan tata kerja sama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinue untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dan didalamnya terdapat tata cara bekerjasama dan hubungan antara atasan dan bawahan. Organisasi tidak hanya sekedar wadah tetapi juga terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Organisasi merupakan suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas dan berorientasi tujuan (orang-orang dengan tujuan), termasuk subsistem teknik (orang-orang memahami pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas), subsistem struktural (orang-orang bekerja bersama pada aktivitas yang bersatu padu), subsistem jiwa sosial (orang-orang dalam hubungan sosial), dan dikoordinasikan oleh subsistem manajemen (perencanaan dan pengontrolan semua kegiatan).

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran, skema, simbol-simbol atau garis wewenang yang dapat memberikan penjelasan tentang garis perintah dari atas kepada bawahan dan dapat membuat suatu kejelasan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam organisasi tersebut. Pendidikan pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat pegawai tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. Dinas Pendidikan OKU Selatan bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan kepegawaian diajarannya. Hasil dari pengujian data penelitian dapat diartikan :

1. Korelasi antara disiplin terhadap kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Baturaja Barat Ogan Komering Ulu adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka 'r' sebesar 0,74. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,74 terletak antara 0,600 -0,799 yang termasuk pada korelasi kuat.
2. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 3,1109 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat mengambil beberapa kesimpulan disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta, 2014.
- Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2014.
- Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). Jakarta: PT Prenhalids, 2014.
- Garaika Hamzah TGM,dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Promosi Dan Pengaruhnya Terhadap Animo Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019
- George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hermanto, Zulkifli, *Manajemen Biaya*. UPP MP YKPN, Yograkarta, 2013.
- Helisia Mgh Garaika, dkk. *Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Analisis implementasi Aplikasi*

- Electronic Commerce Pada Meli Cake Berbasis Web Mobile Dengan Konsep Business to Consumer*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019.
- Jalian Yami, *Manajemen Produksi dan Operasi*. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta, 2014. Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- Notoatmojo, *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. *Peran SDM dari Profesional ke Strategik*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Simamora, B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan"*. Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- William J. Staton, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta, 2014.