



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

Gde Adinatha Gama

Magister Administrasi Publik, Universitas Ngurah Rai, Denpasar, Bali-Indonesia

Email Correspondence: gdeadinathagama@gmail.com

How to Cite: Gama, G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8 (1): 61-66. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.8.1.2023.61-66>

Abstract

Work discipline relates to how an individual implements the rules and norms that apply in the work environment related to the responsibilities that have been given as a form of encouragement for an agency to achieve what is the vision and mission of the agency concerned. The purpose of this research is to analyze how work discipline relates to the performance of the state civil apparatus and to find out how work discipline influences the performance of the state civil apparatus. The approach used in this study uses a qualitative approach which depicts the results of the observations made by the researcher. Data collection was carried out by observation, interviews, and documentation which were then analyzed descriptively with their validity assessed using a triangulation technique. The results of the study show that work discipline greatly influences the performance of state civil servants in the Protocol and Leadership Communications Section. This is related to efforts to achieve what has been expected and aspired to in an institution. In addition, employees are also very aware of how important it is to carry out a work discipline, this is related to the responsibilities of employees in completing their work by implementing the rules and norms that apply in the workplace.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance; State Civil Apparatus

Abstrak

Kedisiplinan kerja berkaitan dengan bagaimana seorang individu dalam melaksanakan aturan-aturan serta norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan tanggungjawab yang telah diberikan sebagai bentuk pendorong suatu instansi untuk mencapai apa yang menjadi visi serta misi suatu instansi bersangkutan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan suatu pendekatan kualitatif dimana dengan penggambaran hasil dari pengamatan yang dilakukan peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif dengan keabsahannya dinilai menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan hal ini berkaitan dengan upaya untuk mencapai apa yang telah diharapkan serta dicita-citakan dalam suatu instansi. Selain itu para pegawai juga sangat menyadari betapa pentingnya melakukan suatu disiplin kerja hal ini berkaitan dengan tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan melaksanakan aturan serta norma yang berlaku dalam tempat kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Aparatur Sipil Negara.

1. Pendahuluan

Pemerintah merupakan suatu organisasi yang memiliki kewenangan berkaitan dengan mengatur urusan suatu pelaksanaan perundang-undangan dalam suatu wilayah tertentu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disebut dengan UU Pemerintahan Daerah, mengatur bahwa “pemerintah daerah dapat melakukan suatu aturan dan mengurus berkaitan dengan urusan pemerintahannya berdasarkan daerah otonominya.” Dalam rangka penerapan suatu good governance maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas tersebut.

Tercapai atau tidak berhasilnya suatu organisasi pemerintahan dalam menjalankan visi misinya sangat bergantung kepada kualitas dari sumber daya bersangkutan. Hal ini akan berkaitan dengan kinerja seorang pegawai aparatur sipil negara. Kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian hasil kerja terhadap target yang harus didapatkan dalam melaksanakan suatu tugas berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan. Pegawai memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas dan pelaksanaan program kerja dalam melaksanakan tujuan dari suatu pemerintahan agar dapat mencapai yang dicita-citakan oleh organisasi pemerintahan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan adalah disiplin kerja dari ASN.

Menurut Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada serta melaksanakan seluruh norma-norma yang ada.” Pada hakikatnya kedisiplinan merupakan hakekat dasar seorang manusia dimana dapat melaksanakan semua peraturan yang ada tanpa merasa terbebani dan menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka segala hal yang berkaitan dengan peraturan serta pelaksanaan kerja dapat dilakukan tanpa adanya suatu paksaan atau perasaan terancam. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung merupakan berkaitan erat dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. Kedisiplinan merupakan suatu prinsip dasar yang dimiliki seseorang, karena disiplin merupakan prinsip dasar dalam pelaksanaan pemerintahan baik pegawai biasa maupun atasan. Hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja ASN merupakan suatu prinsip dasar dalam suatu instansi yakni berkaitan dengan pondasi terhadap suatu rumah tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai apa yang menjadi visi misinya sangat bergantung kepada kedisiplinan dari seorang pegawai tersebut. Kedisiplinan tidak hanya menjadi suatu wacana saja namun harus dapat dipraktekan dan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat dilakukan suatu evaluasi untuk mengukur bagaimana pelaksanaan serta keefektifan dari pelaksanaan suatu kedisiplinan tersebut. Melalui mekanisme ini dapat diukur sejauh mana kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan tupoksi dan tanggung jawabnya.

Mengacu kepada aspek kedisiplinan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung yang berkaitan erat dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung diperoleh informasi yang cukup menarik. Selama periode 2022 didapatkan suatu hasil evaluasi terhadap kedisiplinan kerja yang dinilai berdasarkan 34 jumlah pegawai sebagaimana yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Pegawai Tahun 2022 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

| No | Kriteria Kedisiplinan | Ya (%) | Tidak (%) | Total (%) |
|----|---------------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1 | Datang terlambat | 19,4% | 80,6% | 100 |
| 2 | Pergi tanpa keterangan saat jam kerja | 21,9% | 78,1% | 100 |
| 3 | Tidak masuk kerja tanpa keterangan | 13,9% | 86,1% | 100 |

Sumber: Data Kepegawaian Setda Kabupaten Badung 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum

mentaati kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Ambasari (2022:100) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Dalam kalangan kepegawaian disiplin kerja harus diterapkan seutuhnya dan dijadikan kegiatan yang sangat mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak diterapkan dengan baik maka tujuan dari visi misi suatu organisasi tersebut tidak dapat tercapai dikarenakan keadaan pegawainya yang belum ideal dengan tidak menerapkan suatu kedisiplinan tersebut. Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan hal tersebut diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan pengkajian mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung.

2. Konsep Teori

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin sejatinya berkaitan dengan aktivitas kerja yang berhubungan dengan kontribusi seseorang menyangkut suatu aktivitas kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Rivai (2014:444) mengatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana tempat dia bekerja.” Selain itu juga menurut Nawawi (2017:15) mengatakan bahwa “disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.” Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mentaati berbagai aturan-aturan serta norma-norma dalam tempat bekerja serta mampu untuk menjalankannya serta apabila melanggar aturan tersebut bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan telah ditentukan.

Hakekatnya kedisiplinan kerja yang dapat memengaruhi pengembangan potensi diri dalam diri seorang pegawai dengan menerapkan sistem kerja yang profesional serta bertanggungjawab terhadap apa yang menjadi tugas dan wewenangnya. Hal ini bertujuan untuk mencapai apa yang telah dicita-citakan oleh instansi atau organisasi yang berkaitan agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas demi pengembangan instansi menuju etos kerja serta loyalitas kerja yang tinggi.

Teori Kinerja Pegawai

Menurut Sudarmanto (2017:7) “Kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas.” Produktivitas tentu berkaitan dengan kinerja pegawai dimana berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau harapan dari suatu organisasi ataupun instansi yang berkaitan. Menurut Veitzal Rivai (2012: 406) “kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara bertahap.”

Kinerja pegawai akan berkaitan dengan prestasi kumulatif (*cumulative achievement*) dimana efisiensi dalam bekerja dipengaruhi oleh tugas-tugas yang diberikan serta pengembangan diri oleh pegawai yang berdasarkan pada kemampuan pribadi seseorang tersebut. Kemampuan serta pengetahuan seorang pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan untuk berinisiatif dalam pengembangan suatu kinerja yang efisien.

3. Metode

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif untuk menghasilkan suatu data deskriptif secara detail berdasarkan pada apa yang telah diamati dalam penelitian. Menurut Moleong (2010: 6) mendefinisikan “penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian.” Dalam hal ini secara khusus bertujuan mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung dengan sampel yang digunakan yakni *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan suatu pengambilan sampel dengan teknik tertentu yang dalam penelitian ini menggunakan sampel pegawai sebanyak 34 pegawai. Analisis data yang dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, serta mengambil suatu kesimpulan yang keabsahannya data dinilai berdasarkan teknik triangulasi data.

4. Hasil dan Pembahasan

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

Hal yang terpenting dalam pelaksanaan suatu kinerja seorang pegawai adalah kedisiplinan kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kedisiplinan akan berkaitan dengan prestasi yang dapat diraih oleh seorang pegawai dalam dunia bekerja apabila disiplin kerja tersebut dapat diterapkan dengan baik oleh seorang pegawai. Sebaliknya, instansi pemerintahan akan sulit untuk mencapai visi misi yang diharapkan sesuai tujuannya apabila sumber daya manusia yang berkaitan tidak melaksanakan disiplin kerja. Menurut (Sinambela: 2016) “disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.”

Disiplin kerja sangat penting dalam pelaksanaan kerja setiap harinya dalam suatu instansi. Apabila terdapat seseorang pegawai yang melanggar aturan-aturan serta norma-norma yang berlaku baik yang dilakukan dalam waktu kerja maupun di luar waktu kerja disebut pelanggar disiplin kerja. Oleh karena itu penting untuk dilakukan hukuman yang dapat membuat jera seseorang, dalam hal ini berkaitan dengan upaya peningkatan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan cerminan seorang pegawai dalam rangka pelaksanaan tingkat kesungguhan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan. Disiplin kerja bagi suatu instansi memegang peranan yang sangat tinggi disamping didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Perlu dilakukan upaya yang maksimal demi peningkatan kualitas disiplin kerja seorang pegawai agar kedisiplinan kerja dapat berlaku secara optimal. Keuntungan lebih besar akan didapatkan oleh instansi apabila pelaksanaan disiplin kerja berlaku secara maksimal.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015: 87) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka secara tidak langsung pelaksanaan tanggungjawab seorang pegawai dalam instansi terlaksana dengan sangat baik pula. Dalam hal ini disiplin kerja merupakan sarana utama yang sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

Pengaruh disiplin kerja berpengaruh sangat tinggi, dimana berdasarkan 34 responden menyatakan pengaruh disiplin kerja tersebut sangat tinggi dan berdampak besar terhadap instansi yang bersangkutan. Bagi pegawai di instansi bersangkutan berpandangan bahwa disiplin kerja didorong kuat karena sebagai motivasi untuk mendapatkan suatu posisi jabatan yang sesuai dan diharapkan. Pegawai merasa termotivasi untuk berdisiplin dalam bekerja guna meraih apa yang telah diharapkan berdasarkan pada tanggungjawab yang diberikan masing-masing. Bagaimanapun juga kedisiplinan kerja sumbernya berasal dari dalam diri seseorang yang bersangkutan untuk mematuhi suatu peraturan serta norma-norma

yang berlaku dalam masyarakat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan suatu kedisiplinan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni berkaitan dengan pendidikan serta pelatihan kerja, motivasi, pengaruh pemimpin, serta lingkungan kerja.

Pegawai merasa kedisiplinan kerja berpengaruh sangat tinggi karena hal ini berkaitan dengan bagaimana kinerja pegawai dan keberhasilan yang diraih oleh instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja dianggap bagaimana masing-masing individu dalam menjalankan aturan-aturan serta norma-norma yang telah ada di lingkungan kerja. Selain itu perlu adanya suatu kebijakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dari seorang pegawai di instansi bersangkutan. Salah satu diantaranya melalui evaluasi peningkatan kerja pegawai. Menurut Wibowo (2016:155), “pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan.”

Hambatan Pelaksanaan Disiplin Kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung

Pelatihan Kinerja Belum Merata. Pelatihan kerja berguna untuk melatih bagaimana seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja. Dalam hal ini sangat penting untuk dilakukan pelatihan kerja, agar menghasilkan individu yang optimal serta peningkatan kualitas SDM. Namun permasalahannya, belum setiap pegawai mendapatkan kesempatan dalam pelatihan kerja. Pelatihan kepada pegawai belum dilakukan secara menyeluruh dan merata. Bagaimanapun juga pelatihan kerja mampu untuk menambah wawasan dan pengembangan diri dari masing-masing individu dalam rangka peningkatan kualitas kedisiplinan kerja.

Terdapat Gaji atau Bonus Intensif. Pelaksanaan kedisiplinan kerja juga tidak terlepas dari adanya bonus intensif bagi pegawai yang mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan sebagai bentuk *reward* atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Ditambah lagi terdapat pegawai yang mendapatkan pekerjaan tambahan tentunya hal ini menjadi suatu hambatan pelaksanaan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu perlu suatu apresiasi dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja, dalam rangka mendukung para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan serta pelaksanaan tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawab yang telah diberikan.

5. Simpulan

Pengaruh disiplin kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja pegawai ASN di instansi bersangkutan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai suatu visi misi yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki etos kerja serta loyalitas tinggi dalam melakukan hal yang menjadi tanggungjawabnya merupakan dasar dari suatu kedisiplinan kerja. Namun hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung belum optimal. Berbagai hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai adalah berkaitan dengan belum meratanya suatu pelatihan kerja. Pelatihan kerja berperan untuk peningkatan mutu dan kualitas SDM dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta gaji atau bonus intensif. Dalam hal ini sebagai bentuk *reward* terhadap pegawai yang sudah melakukan kinerjanya dengan baik dan sebagai bentuk dorongan atau motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan diri untuk melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan mentaati serta melaksanakan aturan-aturan maupun norma-norma yang berlaku di tempat kerja baik dalam keadaan waktu bekerja maupun di luar jam kerja.

Daftar Pustaka

Ambasari, A., & Rina, R. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa”. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 18-31.
- Arif, M., & Saluy, A. B. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(1).
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 930-944.
- Djalante, A. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone”. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 313-323.
- Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). “Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan”. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Hasibuan,S.P, Melayu.2013. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. P. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia PT Indeks Kelompok* Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung. Alfabeta.