



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO. 1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat
Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung
(PPSDM Kemendagri Regional Bandung)***

Skripsi

Oleh

Carina Berlina

6071801001

Bandung

2024



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO. 1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat
Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung
(PPSDM Kemendagri Regional Bandung)***

Skripsi

Oleh

Carina Berlina

6071801001

Pembimbing

Kristian Widya Wicaksono, Ph.D.

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Carina Berlina
Nomor Pokok : 6071801001
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung (PPSDM Kemendagri Regional Bandung)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 25 Januari 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang Merangkap Anggota

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

: 
10/02/2024

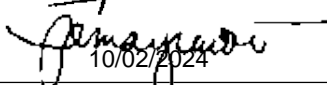
Sekretaris

Kristian Widya Wicaksono, S.Sos. M.Si., Ph.D.

: 
10/02/2024

Anggota

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 
10/02/2024

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Carina Berlina

NPM : 6071801001

Program Studi : Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat
Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung
(PPSDM Kemendagri Regional Bandung)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 03 Januari 2024



CARINA BERLINA

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung (PPSDM Kemendagri Regional Bandung)

by Baa Registrasi 2

Submission date: 04-Jan-2024 11:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 2266097195

File name: Manusia_Regional_Bandung_PPSDM_Kemendagri_Regional_Bandung.pdf (665.89K)

Word count: 12829

Character count: 78608

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung (PPSDM Kemendagri Regional Bandung)

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sogang University Student Paper	2%
2	repository.unpar.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
4	Submitted to Catholic University of Parahyangan Student Paper	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
8	core.ac.uk Internet Source	<1%

ABSTRAK

Nama : Carina Berlina
NPM : 6071801001
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung (PPSDM Kemendagri Regional Bandung)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung. Peneliti menggunakan teori Disiplin Kerja DeCenzo dan Robbins yang merumuskan 4 masalah yaitu : 1) *Attendance*, 2) *On-the-job behaviors*, 3) *Dishonesty*, 4) *Outside Activities* serta Kinerja Pegawai dengan menggunakan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif survei dengan tipe non-eksperimental yaitu survey, dengan melakukan korelasi pada 2 (dua) variabel atau (*bivariat*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 119 Orang. Sampel yang digunakan adalah *nonprobability purposive sampling* atau sampling jenuh. Analisis Korelasi bivariat yang digunakan adalah *Sommers'd* yang penghitungannya menggunakan bantuan *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hasil yang tinggi dan Kinerja terhadap pegawai juga memiliki hasil yang tinggi, maka terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Angka Koefisien Korelasi sebesar 0,695 sehingga termasuk dalam kategori Agak Kuat. Sehingga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung yang tinggi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil (PNS).

ABSTRACT

Nama : Carina Berlina
NPM : 6071801001
Judul : *The Influence of Work Discipline on the Performance of Employees at the Bandung Regional Human Resources Development Center (PPSDM Bandung Regional Ministry of Home Affairs)*

This research aims to determine the influence of Work Discipline on the Performance of Bandung Regional Ministry of Home Affairs PPSDM Employees. Researchers used DeCenzo and Robbins' Work Discipline theory which formulated 4 problems, namely: 1) Attendance, 2) On-the-job behaviors, 3) Dishonesty, 4) Outside Activities and Employee Performance using Government Regulation (PP) No. 30 of 2019 concerning Civil Servant (PNS) Performance Assessment which is measured through Employee Performance Targets (SKP) and Work Behavior.

The research method used in this research is a quantitative survey approach, by conducting a correlation on 2 (two) variables or (bivariate). The population in this study was all 119 employees. The sample used was nonprobability purposive sampling or saturated sampling. The bivariate correlation analysis used is Sommers'd, which is calculated using the help of the Statistical Package for The Social Science (SPSS).

The results of this research indicate that Work Discipline has a high impact, and Performance towards employees also has a high impact. Therefore, there is an influence of Work Discipline on Employee Performance with a Correlation Coefficient of 0.695, which falls into the category of Moderately Strong. Thus, there is a high influence of work discipline on the performance of employees at the PPSDM Kemendagri Regional Bandung

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Civil Servants (PNS).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Berkah dan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Regional Bandung (PPSDM Kemendagri Regional Bandung)”. Tujuan diajukan skripsi ini dalam rangka untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana di Program Studi Program Studi Administrasi Publik Program Sarjanapada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga peneliti akan menerima hasil kritik dan saran agar kedepannya penelitian ini bisa lebih baik. Pada kesempatan saat ini peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan selama ini kepada:

1. Kedua orang tua peneliti yaitu Ayah Hendrayana dan Mama Lindayani yang telah memberikan doa dan mendukung peneliti dari segala aspek.
2. Bapak Prof. Tri Basuki Joewono Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan
3. Ibu Dr. Orpha Jane selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Mas Kristian Widya Wicaksono, Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik dan Dosen Pembimbing penulis yang selama ini memberi

bimbingan, nasihat, dan saran dalam membantu penulis membuat penelitian ini.

5. Bapak Jeremia Gom Gom Parulian Simanjuntak, S.Sos., M.A.P selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta semua staff di Prorgam Studi Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana
7. Kepala Pusat PPSDM Kemendagri Regional Bandung beserta seluruh pegawai yang sudah memberi izin, support dan bantuan selama peneliti melakukan penelitian disana.
8. Teman dekat penulis Yafet Erlangga yang telah memberikan support, membantu dan menemani peneliti selama mengerjakan penelitian ini.
9. Keluarga peneliti, kakak Helda Fuji Utami, Bibi Nina, Ema, Engki sebagai support system dan pendengar keluh kesah peneliti.
10. Teman-teman terdekat yang selalu menemani sejak menjadi mahasiswa baru, Damaniall, Devira, Lidya, Avila, Silva, Nandy, Alief, Oshwin, Deva, Galih, Adit, dan Almarhum Certikar. Teman seperbimbingan Mas Kristian Widya Wicaksono, Ph.D. yang telah membantu dan bimbingan bersama, Asyfaa, Alief, Adit, Haikal dan Arlan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pertanyaan Penelitian	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Teoritik	12
1.4.2. Manfaat Praktik	12
BAB II KAJIAN TEORI	13
2.1. Disiplin Kerja.....	13
2.1.1. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	16
2.1.2. Dimensi Disiplin Kerja	17

2.2.	Kinerja Pegawai	21
2.2.1.	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	23
2.2.2.	Dimensi Kinerja	25
2.3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1.	Rancangan Penelitian	30
3.1.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Populasi dan Sampel	31
3.2.1.	Populasi.....	31
3.2.2.	Sampel	32
3.3.	Operasional Variabel.....	32
3.4.	Skala Pengukuran.....	36
3.5.	Instrumen Penelitian	37
3.6.	Validitas dan Reliabilitas	37
3.6.1.	Uji Validitas.....	37
3.6.2.	Uji Reliabilitas	39
3.7.	Pengumpulan Data	41
3.8.	Analisis Data	42
BAB IV PROFIL OBJEK PENELITIAN		46

4.1.	Profil PPSDM Kemendagri Regional Bandung.....	46
4.1.1.	Visi dan Misi PPSDM Kemendagri Regional Bandung.....	47
4.1.2.	Struktur Organisasi	47
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		50
5.1.	Ciri Biografis Responden.....	50
5.1.1.	Jenis Kelamin.....	50
5.1.2.	Usia	50
5.1.3.	Masa Kerja.....	51
5.1.4.	Tingkat Pendidikan.....	52
5.1.5.	Tipe Pegawai	52
5.2.	Disiplin Kerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung.....	53
5.2.1.	Distribusi Frekuensi Dimensi Kewajiban.....	53
5.2.2.	Distribusi Frekuensi Dimensi Larangan	56
5.3.	Kinerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung	58
5.3.1.	Distribusi Frekuensi Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	58
5.3.2.	Distribusi Frekuensi Dimensi Perilaku Kerja	60
5.4.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung	63
5.5.	Pembahasan.....	66

5.5.1. Pembahasan Disiplin Kerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung.....	66
5.5.2. Pembahasan Kinerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung.....	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1. Kesimpulan	69
6.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4.1.1 Struktur Organisasi.....	48
GAMBAR 4.1.2 Kedudukan Pusat Diklat Regional (PUSDIKLATREG)	49
GAMBAR 5.4.1 Hasil Uji Korelasi Sommer's d	63

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Penelitian Terdahulu	6
TABEL 1.2 Data Absensi Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung Bulan Mei 2023	8
TABEL 3.2.1 Jumlah pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung	31
TABEL 3.3.1 Operasional variabel independen disiplin kerja	33
TABEL 3.3.2 Operasional variabel dependen kinerja pegawai	34
TABEL 3.4.1 Kategori Respon Disiplin kerja dan Kinerja pegawai	36
TABEL 3.6.1 Uji Validitas	39
TABEL 3.6.2 Koefisien Reliabilitas	40
TABEL 3.6.3 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	41
TABEL 3.8.1 Nilai Koefisien Derajat Hubungan Kausal	43
TABEL 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
TABEL 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
TABEL 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
TABEL 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
TABEL 5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tipe Pegawai	53
TABEL 5.2.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kewajiban	54
TABEL 5.2.2 Kategorisasi Dimensi Kewajiban	55

TABEL 5.2.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Larangan	56
TABEL 5.2.4 Kategorisasi Dimensi Larangan.....	57
TABEL 5.3.1 Frekuensi Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	58
TABEL 5.3.2 Kategorisasi Dimensi SKP.....	59
TABEL 5.3.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Perilaku Kerja	60
TABEL 5.3.4 Kategorisasi Dimensi Perilaku Kerja.....	62
TABEL 5.4.1 Nilai Koefisien Derajat Hubungan Kausal	64
TABEL 5.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Pegawai.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi yang bagus akan terus meningkatkan dan memperhatikan SDM pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan mencapai tujuan organisasi. Masalah SDM masih harus menjadi perhatian penting untuk suatu organisasi untuk mengikuti perubahan di era globalisasi, organisasi dituntut untuk selalu mengikuti arus perubahan yang terjadi. Dalam sebuah organisasi, potensi SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Faktor keberhasilan suatu organisasi tidak hanya pada bantuan untuk pegawai dan ketersediaan dana organisasi, tetapi faktor manusia merupakan yang terpenting (Kammeyer & Mueller, 2015, hlm. 01-02).

Manusia merupakan sumber daya utama yang mampu mengelola, mengamati, dan mengendalikan permasalahan yang terdapat dalam organisasi. Untuk itu, manusia pasti memiliki keinginan, perasaan, pemikiran, latar belakang dan status beragam yang dibawa masuk ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi diharuskan untuk memiliki pemikiran dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen SDM yang paling utama dan berkaitan dengan manajemen sumber daya bagi suatu organisasi (Wairooy, 2017, hlm. 17).

Setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama keberhasilan yang harus diterapkan dan dijalankan oleh setiap individu karena dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik akan memberikan efektivitas dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan tercapainya hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hlm. 86) disiplin adalah sikap suka rela untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menaati semua peraturan yang berlaku dan bekerja dengan tekun dan semangat walaupun pimpinannya tidak mengawasi secara langsung. Kedisiplinan dalam tanggung jawab dan menjalankan tugas dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting dan akan berdampak cukup besar kepada kinerja dan tujuan organisasi. Kondisi penghambat yang sering dirasakan oleh pegawai adalah mengalami penurunan kinerja pegawai, seperti terlambat masuk kerja pada jam kantor yang telah ditentukan dan seringnya ada pegawai yang tidak masuk.

Dengan adanya pengertian disiplin dan kinerja menurut pendapat para ahli, dijelaskan pula disiplin dan kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang mengatur mengenai disiplin, larangan dan hukuman PNS. Menurut pasal 3 dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, PNS wajib menaati:

“Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi dan Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa seorang PNS harus menaati peraturan disiplin dan menghindari larangan-larangan yang tertulis untuk kebaikan kinerja PNS dan organisasi. Oleh karena itu, adanya hukuman untuk memberikan rasa takut untuk tidak menaati peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, faktor penting yang harus diperhatikan organisasi adalah kinerja pegawai. Pada umumnya kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut berhasil mengikuti arahan atau tugas yang diberikan kepadanya. Decenzo & Robbins (2010, hlm. 97) menjelaskan kinerja merupakan solusi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Maka dari itu, organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan buruk jika dipengaruhi oleh tugas selesai yang dihasilkan oleh pegawai masih belum optimal dan rendahnya rasa tanggung jawab. Masih banyak pegawai yang belum bekerja sesuai dengan ketentuan kualitas kerja dan peraturan kerja yang telah diterapkan oleh organisasi. Kinerja organisasi dapat terhalang akibat lamanya proses kerja pegawai yang sering tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pegawai lain. Banyaknya pegawai yang masih sering

terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja pegawai di organisasi menurun. Kemampuan bekerja sama yang seharusnya dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan, pada kenyataannya masih terdapat banyak pegawai yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Adanya penilaian kinerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah ini menjelaskan bagaimana sistem manajemen kinerja PNS dan sasaran kinerja individu PNS dan perilaku kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penilaian kinerja, PNS dituntut memperhatikan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai dan perilaku kerja. Dalam penilaian kinerja, kinerja PNS diharuskan untuk memperhatikan SKP dan perilaku kerja. Target kinerja yang tertulis di dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Lalu dalam aspek perilaku kerja yang dimaksud yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Instansi pemerintah menjalankan fungsi administrasi dari pemerintah berdasarkan fungsi administratif yang berlaku dan berdasarkan peraturan atau perundang-undangan. Dalam hal ini, PPSDM Kemendagri Regional Bandung merupakan salah satu organisasi publik yang menggunakan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang mengatur mengenai disiplin, larangan dan hukuman PNS dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Decenzo & Robbins (2010, hlm. 101) disiplin mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan bertindak sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku yang diterima oleh organisasi. Sebagian besar pegawai menerapkan disiplin diri sendiri dengan cara menyesuaikan diri dengan apa yang dianggap sebagai perilaku yang pantas karena mereka yakin itu adalah hal yang wajar untuk dilakukan. Tetapi, tidak semua pegawai akan menerima tanggung jawab disiplin diri. Beberapa tidak menerima norma perilaku karyawan yang bertanggung jawab. Karena itu, secara tidak langsung disiplin seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya.

Adanya pengaruh antara disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai didukung oleh pernyataan dari Jim Collins dalam buku yang berjudul “The future of Human Resource Management” berpendapat bahwa salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai menjadi luar biasa adalah adanya disiplin kerja yang diterapkan pegawai. Karena, ketika suatu organisasi memiliki pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi maka organisasi tersebut tidak akan terlalu mementingkan tingkat hierarki dan ketika pegawai sudah mengerti dengan adanya disipliner maka suatu organisasi tidak memerlukan kontrol yang berlebihan terhadap pegawainya. Maka ketika organisasi berhasil menggabungkan budaya disiplin dengan etika kewirausahaan, organisasi akan mendapat kinerja pegawai yang besar.

Menurut Hariandja dalam Wau et al (2015, hlm. 207) berpendapat bahwa peningkatan disiplin menjadi faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo

dalam dalam Wau et al (2015, hlm. 207) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai karena kedisiplinan penting untuk organisasi karena pada dasarnya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai yang di harapkan dari kedisiplinan tersebut menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai harapan organisasi. Pegawai yang memiliki sikap disiplin kerja seperti menaati peraturan yang diterapkan organisasi dan mengikuti budaya suatu organisasi cenderung memiliki etos kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang tercantum dalam tabel di bawah ini. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TABEL 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Nama Jurnal / Prodi & PT	Judul	Tujuan	Hasil Riset
1.	Ribka (2021)	Prodi Administrasi Publik, Universitas katolik Parahyangan	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.	Menunjukkan terdapat pengaruh dari hubungan moderat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
2.	Bachtiar Arifudin Husain	Vol 1, No. 1 Jurnal Dirupsi Bisnis,	Pengaruh Disiplin Kerja	Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan	Hasil penelitian menunjukkan

	(2018)	Universitas Pamulang	Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	tujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.	bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain
3.	Nova Syarifna (2017)	Vol 8, No. 4 Jurnal Sistem Eko & Bisnis, STIE Akbar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Suka Fajar Pekanbaru	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Dari ketiga penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya hasil yang signifikan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai menggunakan metode penelitian yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini organisasi publik yang akan di teliti adalah PPSDM Kemendagri Regional Bandung. Peneliti akan lebih berfokus ke disiplin kerja dan kinerja pegawai PNS yang berperan sebagai pengembang SDM PNS lainnya, lalu melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawainya. Selain itu, peneliti menggunakan acuan

disiplin kerja dan penilaian kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang mengatur mengenai disiplin, larangan dan hukuman PNS dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah pengukuran yang menggunakan PP yang lebih baru yaitu Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang mengatur mengenai disiplin, larangan dan hukuman PNS.

Dengan terdapatnya data absensi kehadiran beberapa pegawai selama satu bulan dengan sampel 73 pegawai PNS dan PPNP memiliki hari kerja setiap jabatan berbeda-beda, lalu persentase pegawai yang masuk kerja dengan sesuai dengan hari kerja berbeda-beda. Berikut merupakan data dari rekap absensi pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung:

TABEL 1.2

Data Absensi Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung Bulan Mei 2023

Jabatan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Pegawai Hadir Sesuai Hari Kerja
OB	21 pegawai	24 hari	21 pegawai
Pamdal	21 pegawai	21 hari	14 pegawai
Supporting Staff	23 pegawai	22 hari	20 pegawai
PNS	54 pegawai	22 hari	36 pegawai

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai PNS dan PPNP memiliki tingkat absensi yang cukup bagus dengan. Dari 119 pegawai, total

jumlah pegawai yang hadir sesuai dengan hari kerja yaitu 91 pegawai dengan rata-rata presentasi kehadiran 76,47%.

Dalam variabel kinerja pegawai, peneliti melakukan wawancara singkat kepada beberapa pegawai dan menemukan indikasi adanya penilaian kinerja yang kurang baik, dilihat dari dimensi:

Kerjasama:

“Iya hubungan kerja sama antar pegawai sudah cukup baik sih, namun untuk perbedaan sosial antara PNS dan PPNP jelas ada, sering kali pegawai PNS memberikan pekerjaannya kepada pegawai PPSDM di luar tupoksinya.”

Perilaku dalam Bekerja:

“Sebagian pegawai berperilaku baik dan bekerja sesuai tupoksinya jadi dalam bekerja pegawai PPSDM memang tidak semua melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya. Namun semua yang dikerjakan oleh PNS seharusnya sudah bekerja ada aturannya, yaitu work to rule.”

Dimensi Kuantitas

“Tercapai sesuai target, karena lingkungan kerja kami adalah kediklatan jadi kegiatan memang harus dilaksanakan sesuai waktunya dan semua terlaksana sesuai dengan waktunya terus untuk melaksanakan tugas bisa diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan karena PNS dalam bekerja tiap awal tahun menyusun perjanjian kerja yang didalamnya ada rincian tugas berdasarkan jabatannya yang akan disesuaikan dengan kegiatan unit untuk melihat kemajuan pekerjaan harian yang diakumulasikan laporan tiap bulan, bisa dilihat di aplikasi Sikerja bulanan dan untuk melihat apakah target tercapai atau tidak bisa, para PNS menyusun laporan capaian target tiap akhir tahun. Kuantitas penyelesaian tugas harus sesuai dengan target yang direncanakan, karena berhubungan dengan kualitas penyusunan program perencanaan anggaran yang harus dipertanggung jawabkan.”

Penggunaan Waktu:

“Nah, untuk penggunaan waktu untuk menyelesaikan tugas, dalam penyusunan organisasi ada Analisa jabatan (penyusunan jabatan apa saja yg diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi mulai dari jabatan

pelaksana, struktural, dan fungsional tertentu) setelah Analisa jabatannya selesai hitunglah kebutuhan orang untuk mengisi jabatan tersebut melalui proses Analisa beban kerja (ABK). Di perhitungan ABK ini, dapat diketahui kebutuhan jumlah orang untuk mengisi jabatan yang diperlukan dengan cara menghitung jam atau menit kerja efektif per tahun dari tiap rincian tugas masing-masing jabatan. Untuk anjab (analisa jabatan) dan ABK ini ditetapkan tiap tahun, dan ada proyeksi kebutuhan PNS per lima tahun. Nanti tinggal dilihat saja, kalo misalkan beban kerja berlebih tinggal dihitung lewat ABK untuk penambahan orang kalo dirasakan beban kerja kurang nanti dihitung lagi apakah kemungkinan jabatan tersebut akan digabung dengan jabatan lain sehingga beban kerja sesuai untuk satu tahun. Di PPSDM kekurangan pegawai bisa dilihat dari peta jabatan (yang didalamnya ada nama jabatan pelaksana dan fungsional disertai dengan jumlah pegawai yang ada dan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk tiap jabatan tersebut), satu orang pegawai dengan jabatan A sambil mengerjakan tugas jabatan B dikarenakan jabatan B kurang atau tidak ada orang. Pengajuan orang sudah dilakukan melalui usulan proyeksi 5 tahunan untuk menutupi kekurangan orang.”

Berdasarkan hasil dari data rekap absensi pegawai diatas tingkat disiplin pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung menunjukkan hasil yang tinggi dan positif, namun untuk perilaku kerja pegawai dinilai cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung menunjukan hasil kinerja yang kurang baik. Berdasarkan indikasi diatas peneliti belum mengetahui secara pasti apakah kinerja pegawai rendah atau tinggi dan peneliti juga tidak mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti merumuskan masalah untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PPSDM Kemendagri Regional Bandung”.

1.2.Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah penelitian:

1. Seberapa tinggi tingkat disiplin kerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung?
2. Seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai pada PPSDM Kemendagri Regional Bandung?
3. Seberapa kuat tingkat disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Bandung?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas dirumuskan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung
2. Untuk menganalisis tingkat kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Bandung
3. Untuk menganalisis seberapa kuat tingkat disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Bandung

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritik

Memberikan pengetahuan tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PPSDM Kemendagri Regional Bandung menggunakan pengukuran kinerja berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.4.2. Manfaat Praktik

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam kategori tinggi, sehingga PPSDM Kemendagri Regional Bandung perlu memperhatikan aspek-aspek yang harus dipertahankan dari disiplin kerja dan kinerja pegawai di PPSDM Kemendagri Regional Bandung.