

## Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong

### *Employee Discipline Office Of Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong*

Nurrapiah<sup>1</sup>, Rukhayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu

\*Korespondensi Penulis: [nurapiahhakim@gmail.com](mailto:nurapiahhakim@gmail.com), [rukhayatiumar@gmail.com](mailto:rukhayatiumar@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong, ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tabel frekuensi. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisa secara deskriptif dengan menggunakan bantuan tabel frekuensi, diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong, ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan, relatif tinggi.

**Kata Kunci:** Ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan

#### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the work discipline of Parigi Moutong Sub-district Office staff, in terms of three aspects of discipline, timeliness, dress ethics, effective and efficient use of office facilities / facilities, and compliance. The analytical tool used in this study is the frequency table. The conclusion of this research is based on the results of a descriptive analysis using the help of frequency tables, it was concluded that the work discipline of the employee of the Siniu District Office of Parigi Moutong District, viewed from three aspects of discipline, namely the punctuality of work, dress ethics, effective use of office facilities / facilities and efficient, and obedience, is relatively high.*

**Keywords:** Service Quality and Customer Satisfaction

## PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam disiplin kerja global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Disiplin kerja diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumberdaya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 1991; 193). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksitersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar

para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, ketaatan serta penggunaan fasilitas/sarana kantor sesuai dengan peruntukannya. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997; 60).

Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong yang merupakan salah satu organisasi/lembaga berperan dalam permasalahan urusan keagamaan dan kemasyarakatan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pelayanan prima kepada Masyarakat.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga atau instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pelayanan publik yang jelas. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “Analisis Kedisiplinan kerja Pegawai pada Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong”.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong, ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian,

penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan.

#### METODE

Tipe penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Soegiono (2000) penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan suatu penelitian terhadap variabel mandiri, dengan tidak membuat perbandingan atau mencari hubungan dengan variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yakni melakukan pengumpulan data dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Singarimbun, 1988).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu, dipandang dari Aspek Ketepatan Waktu Kerja

Kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek ketepatan waktu kerja adalah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan sesuai tanggapan responden menyatakan sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda pekerjaan tersebut untuk dikerjakan esok hari. Sikap ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Camat Siniu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sangat tinggi. pada aspek ketepatan waktu kerja sebesar 271, dan jumlah skor ideal sebesar 325 (65 x 5), dengan demikian maka nilai kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek ketepatan waktu kerja adalah:

271

$$\frac{271}{325} \times 100\% = 83,4$$

325

##### b. Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu, dipandang dari Aspek Etika Berpakaian

kedisiplinan kerja pegawai kantor camat siniau, dipandang dari aspek etika berpakaian sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan sesuai hasil tanggapan responden menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka selalu menggunakan pakaian dinas hanya pada jam kantor, dengan kata lain, para pegawai KUA mendisiplinkan diri mereka untuk tidak menggunakan pakaian dinas di luar jam kantor atau pada hari lain di luar kantor. Sikap ini menunjukkan bahwa kedisiplinan

pegawai Kantor Camat Siniu, untuk menggunakan pakaian dinas hanya pada jam kantor saja. Pada aspek etika berpakaian waktu kerja sebesar 269, dan jumlah skor ideal sebesar 325 (65 x 5), dengan demikian maka nilai kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek etika berpakaian adalah:

269

$$\frac{269}{325} \times 100\% = 82,8$$

325

##### c. Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu, dipandang dari Aspek Penggunaan Fasilitas/Sarana Kantor

Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu, dipandang dari Aspek Penggunaan Fasilitas/Sarana Kantor adalah tinggi. Hal ini ditunjukkan sesuai tanggapan responden menyatakan pegawai Kantor Camat Siniu benar-benar menggunakan fasilitas kantor hanya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan arahan pimpinan atau Kepala Kantor Camat Siniu bahwa pemanfaatan fasilitas kantor, bukanlah diperuntukkan pada hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Ini membuktikan bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Camat Siniu sehubungan dengan pemanfaatan fasilitas kantor, relatif tinggi. Sedangkan untuk tanggapan responden terhadap kelima penggunaan fasilitas kerja atau sarana kantor sebesar 257, dan jumlah skor ideal sebesar 325 (65 x 5), dengan demikian maka nilai kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek penggunaan fasilitas kerja atau sarana kantor:

257

$$\frac{257}{325} \times 100\% = 79,1$$

325

##### d. Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu, dipandang dari Aspek Ketaatan

Tanggapan di atas menunjukkan kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang relatif sangat tinggi, jika dilihat dari aspek ketaatan menunjukkan bahwa para pegawai Kantor Camat Siniu untuk memandang bahwa pimpinan atau kepala KUA adalah panutan yang harus di taati dan dilaksanakan perintahnya. Untuk tanggapan responden menyatakan bahwa kelima aspek ketepatan waktu kerja sebesar 263, dan jumlah skor ideal sebesar 325 (65 x 5), dengan demikian maka

nilai kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek ketaatan adalah:

263

----- x 100% = 80,9

325

maka kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Siniu dipandang dari aspek ketaatan adalah sangat tinggi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa secara deskriptif dengan menggunakan bantuan tabel frekuensi, diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong, ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan, relatif tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE, Yogyakarta
- Dajan, Anton, 1992. *Statistika*. LP3ES-UGM, Yogyakarta
- Decker, Diann, Gloria E. Wheeler, janell Johnson & Robert J. Pearson, 2001. *Effect of Organization Change on the Individual Employee*. Health Care Manager. Vol. 19 No. 2 P, 1-12.
- Devito, Joseph A. 1998. *Human Communication*. Terjemahan Agus Setiadi. LP3ES, Jakarta
- Djawahir, 2002. *Tantangan (Makin) Sulit Tumbuhkan Komitmen Karyawan*. Majalah Swasembada, 21/XVIII/10-23 Oktober
- Greenberg, Jerald and Robert A, Baron, 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey, Prentice Hall International, inc
- Halim, Purwanto, 1996. *Tingkat Stress pada Mandor Perusahaan Swasta di Jakarta*. Jurnal Management. Vol. 45.
- Hasibuan, Malayu, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- McNeese-Smith, Donna K, 2001. *A Nursing Shortage : Building Organizational Commitment Among Nurses*. Journal of Healthcare Management. Vol. 46 No. 3 p. 173-184
- Muchlas, 2008. *Perilaku Kerja dan Produktifitas Kerja*. PT. Grafika Indah, Jakarta
- Natsir, M, 1999. *Metode Penelitian*. FE-UGM, Yogyakarta
- Nasurdin, Aizzat Moh, Zainal Arifin Ahmad & Syed Azizi Wafa, 2001. *Employees Commitment to the Organization; The Effect of Perceived Organizational Support*. Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 3 p.235-240
- Ridwan, Zaki, 2005. *Metode Penelitian Sosial*. LP3ES, Yogyakarta
- Santoso, J. 2000, *Statistik Terapan Teori dan Praktek*. Penebar Solo
- Sugiyono, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi 9, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Supratiknyo, 1995. *Komunikasi Antarpribadi; Tinjauan Psikologis*. Kanisius, Yogyakarta
- Siagan, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sihotang, Arnold, 2000. *Manajemen Stres Kerja*. Liberty, Yogyakarta
- Suprihanto, John, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Sullivan dan Bhagat, 1992. *Manajemen Stress Pegawai*. Terjemahan FX Lamarto. Mandar Madju, Bandung.
- Sutrisno, Hadi, 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*. Mandar Madju, Bandung
- Stephen P. Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Penelitian*. PT. Haji Masagung, Jakarta
- Wahjusumidjo, 1997. *Manajemen Personalialia*. LP3ES, Jakarta