

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung

Analysis of Work Discipline in Improving Employee Performance at the Regol District Office, Bandung City

Sendy Pasquita Viscel Pasalbessy¹, Mega Puspita Sari, S.ip.,M.Si.M.²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Sendy Pasquita Viscel Pasalbessy¹, email: : sandy10322009@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Disiplin, Kinerja, Pegawai

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Regol, Kota Bandung. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tertib, dan profesional. Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan pemerintahan adalah rendahnya kedisiplinan yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang baik berkorelasi dengan meningkatnya kualitas kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen kantor kecamatan perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, serta penerapan sanksi dan penghargaan yang konsisten. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai kedisiplinan tidak hanya tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dalam sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, dan etos kerja yang ditunjukkan dalam keseharian tugas pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai unsur kunci dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan pemerintahan daerah.

A B S T R A C T

Keywords:

Discipline, Performance, Employee

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i1>
7

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

This research aims to analyze the role of work discipline in improving employee performance at the Regol District Office, Bandung City. Work discipline is an important factor in human resource management which plays a role in creating a productive, orderly and professional work environment. A problem that often occurs in the government environment is low discipline which has an impact on decreasing employee performance. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews and documentation. Data was analyzed descriptively to describe real conditions in the field related to work discipline and employee performance. The research results show that a good level of discipline is correlated with increasing the quality of employee performance. These findings indicate that sub-district office management needs to continue to strengthen the culture of work discipline through coaching, supervision, and consistent application of sanctions and rewards. In addition, this research found that the values of discipline are not only reflected in compliance with rules, but also in the attitude of responsibility, punctuality and work ethic shown in employees' daily duties. The conclusions of this research emphasize the importance of work discipline as a key element in supporting the achievement of optimal performance in the regional government environment

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi yang menjadi penggerak dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola organisasi diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi manusia merupakan faktor yang terpenting. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung dapat dilihat dari aspek, yaitu: kurang adanya kesesuaian terhadap keterampilan yang di berikan oleh pegawai dan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai ketentuan dan keterampilan yang ada pada pegawai, beban kerja yang tidak seimbang membuat pegawai menjadi tidak baik dalam melakukan suatu pekerjaan, kurang adanya motivasi pada pegawai dan kurang adanya komitmen untuk meningkatkan kuantitas yang diberikan membuat suatu pekerjaan menjadi tertunda, pegawai juga kurang adanya efektifitas dalam mengelola waktu dan juga tidak optimal dalam menyelesaikan tugas dan kurang adanya pelatihan penggunaan teknologi membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan dan tugas menjadi terhambat membuat kurang adanya efektifitas terhadap kinerja pegawai, dan pegawai kurang mandiri dalam bekerja, tugas yang diberikan tidak langsung dikerjakan melainkan memberikan tugas tersebut kepada pegawai yang lain hal ini menyebabkan kurang adanya rasa tanggung jawab yang di berikan, kemandirian juga dapat membuat suatu organisasi menjadi lebih baik karena pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan tidak mengerjakan tugas orang lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi upaya perbaikan kinerja di Kantor Kecamatan Regol. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi unit pemerintahan lainnya dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam penelitian ini dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung".

2. Kajian Teori

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, atau norma yang telah ditetapkan, baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Dalam manajemen, kedisiplinan diartikan sebagai penerapan kontrol dan pengawasan yang efektif terhadap sumber daya, waktu, dan tenaga agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Menurut Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi, tim, atau individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini bersifat kuantitatif atau kualitatif dan digunakan untuk memonitor, mengukur, dan mengevaluasi berbagai aspek kinerja dalam organisasi. Indikator kinerja dapat digunakan untuk menilai efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan dampak dari kegiatan atau strategi yang dijalankan. Menurut Parmenter (2015) kinerja adalah ukuran yang menggambarkan pencapaian tujuan yang lebih besar dan mencakup berbagai dimensi, baik itu operasional, strategis, maupun pengelolaan sumber daya. Penggunaan indikator kinerja yang tepat memungkinkan organisasi untuk melihat kinerja secara holistik dan menyeluruh. Salah satu penentu kemajuan kinerja pada organisasi tentu saja harus bisa mengelola kinerja pada karyawannya menurut Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merujuk kepada

pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini diperoleh dengan teknik observasi secara langsung turun ke lapangan dan pembahasan ini didapatkan dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di lapangan serta dokumentasi, dengan mengacu pada indikator-indikator kedisiplinan dan kinerja yang telah ditentukan. Kemudian penulis juga memakai teknik metode kualitatif kepada 10 Pegawai di Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung. Penulis akan membahas hasil dari penelitian ini mengenai bagaimana disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Regol, Kota Bandung.

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai dan pimpinan di Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung, didapatkan gambaran bahwa secara umum tingkat disiplin kerja pegawai sudah cukup baik, walaupun masih ada beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Dari segi ketaatan terhadap waktu, sebagian besar pegawai sudah datang tepat waktu dan mengikuti jam kerja sesuai aturan. Namun, ada juga beberapa pegawai yang kadang masih datang terlambat, terutama setelah jam istirahat. Dalam hal ketaatan terhadap peraturan kantor, sebagian besar pegawai sudah menunjukkan kepatuhan yang cukup baik. Mereka mengikuti prosedur kerja yang berlaku, mengenakan pakaian dinas sesuai ketentuan, dan menjaga sikap profesional di tempat kerja. Namun, dari hasil wawancara, ada beberapa pegawai yang masih terlihat kurang maksimal dalam mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur), terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, dari sisi perilaku dan tanggung jawab kerja, terlihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjaga sikap sopan santun terhadap sesama rekan kerja maupun masyarakat. Meskipun begitu, masih ada sebagian kecil pegawai yang tampak kurang memiliki inisiatif dan lebih banyak menunggu perintah dari atasan, tanpa menunjukkan upaya lebih dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Dikaitkan lagi dengan rumusan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung sudah cukup baik, tapi masih butuh pembentahan di beberapa sisi, terutama soal kedisiplinan waktu dan inisiatif dalam bekerja. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan itu sendiri bisa berasal dari kebiasaan kerja, pengawasan dari atasan, serta motivasi pribadi pegawai masing-masing. Dari pembahasan ini, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja bisa meningkatkan kinerja pegawai sudah tercapai. Bisa dilihat bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik juga kinerjanya. Hal ini tentunya bisa jadi acuan bagi pihak kantor dalam menyusun kebijakan ke depannya, terutama dalam hal peningkatan kedisiplinan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja. Secara teori, penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memang berperan penting dalam dunia kerja, khususnya dalam sektor pelayanan publik seperti di kecamatan. Secara praktis, hasil ini bisa dijadikan masukan bagi pihak Kecamatan Regol Kota Bandung untuk terus memperbaiki sistem kerja dan pembinaan pegawai. Dan tentu saja, bagi penulis sendiri, penelitian ini jadi pengalaman berharga untuk memahami dinamika kerja di instansi pemerintah, dan bagaimana pentingnya peran kedisiplinan dalam membentuk kinerja yang maksimal.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai secara umum berada pada kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan sebagian besar pegawai terhadap aturan jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterlambatan hadir dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara

mandiri, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek kedisiplinan individu. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan ini meliputi kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, sistem pengawasan, motivasi, serta keteladanan pimpinan. Kepemimpinan yang tegas namun komunikatif terbukti berpengaruh positif terhadap ketaatan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif turut mendukung peningkatan kedisiplinan. Di sisi lain, lemahnya sistem pengawasan dan kurangnya pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat menurunkan semangat dan konsistensi dalam menjalankan aturan. Dengan demikian, untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai secara optimal, diperlukan perhatian lebih pada penguatan sistem pengawasan internal serta peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan yang bersifat membina, bukan semata mata memberi hukuman.

Saran

Organisasi perlu membangun sistem manajemen yang adaptif terhadap perubahan dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Hal ini mencakup perbaikan struktur organisasi, alur kerja yang jelas, serta kebijakan internal yang fleksibel namun tetap berorientasi pada peningkatan disiplin dan kinerja. Pihak manajemen juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas fungsi dan mampu menyesuaikan strategi organisasi berdasarkan evaluasi dan masukan dari seluruh elemen pegawai. Dengan sistem yang baik, organisasi dapat menjadi lebih tanggap terhadap tantangan sekaligus memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya di bidang manajemen dan akuntansi. Ucapan terimakasih disampaikan kepada Universitas Teknologi Digital, dosen pembimbing, pihak kantor Kecamatan Regol Kota Bandung, serta terimakasih kepada seluruh keluarga dan rekan rekan yang sudah memberikan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung.

7. Referensi

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parmenter, D. (2015). *Key Performance indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.