

## **Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara**

**Nilam Cahaya<sup>1</sup>, Tri Ina Fadhila Rahma<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>PGMI Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
E-mail: nilamcahaaya@gmail.com

### **Abstrak**

Disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan/organisasi. Kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Jika seorang pegawai tidak menerapkan disiplin dalam melakukan tugasnya maka secara otomatis suatu pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, tujuan dari kantor tersebut tidak akan tercapai. Ketegasan seorang ketua dalam sebuah kantor juga mempengaruhi sikap disiplin pegawai-pegawainya, jika ketuanya saja tidak tegas maka kebanyakan pegawainya tidak akan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, mereka justru bermalas-malasan dalam bekerja sehingga tujuan dibangunnya sebuah kantor tersebut tidak akan tercapai. Penelitian ini dilaksanakan mengingat betapa pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara. Sehingga dengan adanya kajian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat menjadikan mereka lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

Work discipline is an attitude of respect, respect and obedience to the applicable regulations, both written and unwritten and being able to run them, not evading sanctions if they violate the duties and authorities given to them. Work discipline is one of the factors that affect the performance of an employee in a company/organization. The performance of an employee/employee is the result or output (outcomes) of a job assigned to an organization/institution. If an employee does not apply discipline in carrying out his duties then automatically a job will not run well, the purpose of the office will not be achieved. The firmness of a chairman in an office also affects the disciplined attitude of his employees, if the chairman is not firm then most of his employees will not be disciplined in carrying out their duties, they are lazy at work so that the purpose of building an office will not be achieved. This research was conducted considering the importance of work discipline in improving the performance of an employee. This study aims to examine the role of work discipline on the performance of the Office of Population and Civil Registration Office of Southeast Aceh Regency. So that with a study of work discipline on employee performance, it can make them more disciplined in carrying out their duties.

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output dari sebuah organisasi. Karena peran yang vital inilah, sudah sepatutnya suatu organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja pegawainya.

Sudah sejak lama sumber daya manusia dianggap sebagai faktor pertama dan utama dalam memajukan kesejahteraan bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, tapi mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja kerja, dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. (Ahmadi, 2020: 1-2)

Disiplin berasal dari bahasa latin *disclina* berarti latihan atau pendidikan kesopnan dan kerohanian pengembangan tabiat (Sari, Putra dan Amerta, 2021: 45). Heidjrachman dan Husnan mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu Tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Adapun indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, datang dan pulang tepat waktu. Menurut Davis, disiplin adalah Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. (Prihantoro, 2019: 15-16)

Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan alat dan perangkat Pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai aparatur negara, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Untuk menjamin hal tersebut, manajemen Pegawai Aparatur sipil negara seyogyanya dilakukan dengan system dan metode yang tepat, termasuk dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk pegawai aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Koirewoa, 2019: 9)

Salah satu permasalahan penting yang sering dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja bawahannya atau karyawannya sehingga mendukung keberhasilan suatu organisasi. Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. (Fattah, 2017: 9)

Kinerja pegawai suatu pembahasan yang tiada hentinya dibahas sejak dulu, karena memang begitu pentingnya kinerja pegawai tersebut untuk memajukan sebuah organisasi/perusahaan. Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai ini telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu didapatkan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para peneliti adalah disiplin kerja.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatakan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sudah seharusnya sudah mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan undang-undang di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil didalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban,

larangan bagi sanksi bagi pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangannya yang diatur dalam peraturan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara sebagai institusi pelayanan teknis mempunyai tugas kewenangan di bidang pelayanan publik, salah satunya adalah pelaksanaan umum di bidang kependudukan dan catatan sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara memiliki ruang kerja sekabupaten yang tentunya memiliki banyak pegawai yang terdiri dari lulusan SMA/SMK/MA, DI/D2, D3, S1, sampai S2. Perekrutan ini dilakukan dari masyarakat setempat yang kebanyakan di antara mereka merupakan tenaga honorer, hal inilah yang mendorong dilakukannya penelitian perihal disiplin para pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara.

Dengan adanya berbagai lulusan yang menjadi pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang tentunya tidak terlepas dari sifat manusia yang bermacam-macam sehingga mengakibatkan disiplin kerja mereka juga tentunya berbeda. Disiplin kerja menjadi perhatian yang serius bagi sebuah instansi yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Melihat begitu pentingnya disiplin kerja tersebut, inilah yang mendorong peneliti melakukan penelitian mengenai peran disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai.

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis kuno yakni *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur.

Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, oengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan Marry Parker Follet, manajemen adalah sebagai suatu seni. Tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. (Aditama, 2020: 3)

Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. (Nurdiansyah dan Rahman, 2019: 3)

Secara umum manajemen juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Dalam hal ini manajemen dibedakan menjadi 3 bentuk karakteristik, diantaranya adalah:

1. Sebuah proses atau seri dari aktivitas yang berkelanjutan dan berhubungan.
2. Melibatkan dan berkonsentrasi untuk mendapatkan tujuan organisasi.
3. Mendapatkan hasil-hasil ini dengan bekerja sama dengan sejumlah orang dan memanfaatkan sumber-sumber dimiliki si organisasi. (Nurdin, dkk.: 2021: 1)

Terdapat beberapa unsur dalam manajemen, yaitu yang dikenal dengan 6M adalah: 1) Man (Manusia), 2) Money (Uang), 3) Materials (Bahan-bahan), 4) Machine (Mesin), 5) Methods (Metode), dan 6) Market (Pasar). (Aditama, 2020: 6)

Dalam bahasa Inggris, disiplin dikenal sebagai "disciple" yang bermakna pengikut atau murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut.

Terminology disiplin berasal dari kata latin *discere*, yang berarti belajar atau menggenggam. Selanjutnya timbul kata *disciplina*, yang bermakna pengajaran atau pelatihan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin dimaknai:

1. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya)
2. Ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan tata tertib.
3. Bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu. (Budhi, 2017: 1)

Dari uraian di atas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai berikut:

1. Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Jika dicontohkan dalam kalimat berbunyi "Dia melanggar disiplin kerja sehingga mendapat teguran dari atasannya" (berarti peraturan).
2. Norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

Tindakan disiplin adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin atau pelanggar peraturan. (Muliando, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2006: 171)

Disiplin adalah sifat mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. (Pujiasri dan Budiningsih, 2018: 173)

Disiplin kerja menurut Husein (2000) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dan menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kedisiplinan adalah ketataan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi tempat bekerja.

Menurut Siswanti Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Rampai, 2021: 42)

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "performance". Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, performance the desired result of behavior (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (8)

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2005) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, dan kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Adapun kinerja menurut

Rivai dan Basri (2005) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rampai, 2021: 43)

Kinerja adalah sikap, nilai, moral serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya. (Sari, Putra dan Amerta, 2021: 4)

Kinerja pegawai menurut Cascio dan Aguinis, as observable things people do that are relevant for the goals of the organization. (Sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. (Fattah, 2017: 9)

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai/karyawan, atasan dalam organisasi perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja). (Fattah, 2017: 11)

Secara teori terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari faktor lingkungan organisasi maupun dari faktor individu. Faktor lingkungan bisa saja bersumber dari organisasi, diantaranya adalah lingkungan kerja, sementara faktor yang berasal dari pegawai itu sendiri diantaranya adalah watak, kelakuan, dan kualifikasi pribadi dari pegawai. (Ahmadi, 2020: 4)

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini metode atau pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sementara itu, metode yang digunakan adalah metode deskriptif.

Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik, tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan. Biasanya berhubungan dengan masalah sosial dan manusia yang bersifat interdisipliner, fokus pada multimethod, naturalistik dan interpretatif (dalam pengumpulan data, paradigma, dan interpretasi) (Anggito, 2018: 8-9).

Setiap jenis penelitian selalu memiliki ciri tersendiri yang menggambarkan karakteristik penelitian itu sendiri. Ciri-ciri penelitian kualitatif menurut Moleong (1988: 4) adalah sebagai berikut:

### **1. Latar Alamiah**

Melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari satu keutuhan. Hal ini dilakukan karena latar alamiah menghendaki adanya kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya.

### **2. Manusia sebagai alat (instrument)**

Dalam penelitian kualitatif penelitian sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpulan data utama. Hal ini dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkannya terlebih dahulu sebagai lazim digunakan dalam penelitian, maka sangat tidak mungkin untuk mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan.

### **3. Analisis data secara induktif**

Penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif. Analisis induktif ini digunakan karena beberapa alasan:

1. Proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan ganda sebagai yang terdapat dalam data.
2. Analisis induktif lebih dapat membuat hubungan penelitian responden menjadi ekspelisit, dapat dikenal dan akuntabel.

3. Analisis demikian lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan kepada suatu latar lainnya.
4. Analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan, dan analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.
4. Teori dari dasar  
Penelitian kualitatif lebih menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substansif yang berasal dari data.
5. Deskriptif  
Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Selain itu semua yang dikumpulkan ada kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.
6. Lebih mementingkan proses daripada hasil  
Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses daripada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diaamati dalam proses.
7. Adanya batasan yang ditentukan oleh fokus  
Penelitian menghendaki ditetapkannya batasan dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian.
8. Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data  
Penelitian kualitatif mendefinisikan validitas, teabilitas, dan objektivitas dalam versi lain dibandingkan dengan lazim digunakan dalam penelitian kualitatif.
9. Desain yang bersifat sementara  
Penelitian kualitatif menyusun desain yang secara terus menerus yang disesuaikan dengan kenyataan dilapangan. Jadi jika menggunakan desain yang telah disusun secara ketat dan kaku sehingga tidak dapat diubah lagi.
10. Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama  
Penelitian kualitatif lebih menghendaki agar pengertian dan hasil interpretasi yang diperoleh dirundingkan dan disepakati oleh manusia yang dijadikan sumber data (Mustafa, 2020: 72).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

#### **1. Observasi**

Supranto mengemukakan bahwa observasi atau di sebut juga pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan segala indra dan dilakukan tanpa mengajukan pertanyaan. Berdasarkan defenisi di atas maka yang di maksud metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data melalui pengamatan panca indra yang dikemudian di adakan pencatatan-pencatatan.

#### **2. Wawancara**

Dalam kamus besar bahasa indonesia, kata wawancara di maknai sebagai tanya jawab peneliti mengenai narasumber. Menurut Supranto wawancara adalah tanya jawab antara petugas dengan responden yang berupa percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu di lakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Kegiatan penelitian ini akan dilaksanakan dengan wawancara terbuka dan terstruktur karena informan atau narasumber mengetahui bahwa mereka sedang di wawancarai dan tahu pula tujuan dari wawancara. Wawancara akan di lakukan kepada narasumber yaitu di antaranya adalah pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencataan Sipil yaitu Bapak Dian Iskandar.

#### **3. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mempertajam analisis penelitian yang berkaitan dengan peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Aceh Tenggara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, penulis dapat menguraikan peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Dalam penelitian ini penulis memperoleh hasil mengenai bagaimana disiplin kerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Aceh Tenggara.

Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan atau kantor, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi sangat ditentukan dari profesionalitas para anggotanya dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Dian Iskandar selaku Pembimbing di Perusahaan, beliau mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara tergolong sudah cukup baik. Walaupun seperti itu masih banyak yang harus dibenahi kedepannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam disiplin pegawai yang dikatakan baik itu dapat tercermin dari tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawainya. Sebenarnya semua itu tergantung dengan pribadi orangnya masing-masing, banyak peraturan yang dibuat oleh orang itu sendiri tanpa sepengetahuan atasannya, misalnya datang di jam 09.00 WIB, padahal seharusnya masuk di jam 08.00 WIB. Hal inilah yang tidak mencerminkan disiplin kerja yang baik”.

Pada dasarnya pegawai harus datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu tujuan sebuah kantor dapat dikatakan tercapai dengan baik. Namun, faktanya mendisiplinkan seseorang itu tidak semudah yang dibayangkan, perlu sesuatu yang mendorong mereka datang tepat waktu. Bapak Dian Iskandar juga mengatakan bahwa:

“Di kantor ini cara atasan untuk mendisiplinkan pegawainya dalam hal waktu yaitu dengan memberikan sanksi jika seseorang tersebut datang terlambat, dengan adanya hal ini dapat membuat mereka takut sehingga datang tepat waktu malah kebanyakan dari mereka hadir di kantor disaat jamnya belum sampai. Hal ini menjadi point yang sangat bagus terhadap mereka, ini harus tetap ditingkatkan bukan malah lebih turun dari hari ke harinya. Walaupun sebenarnya masih ada juga pegawai yang melanggar aturan ini, tetapi tidak banyak yang melakukan hal tersebut bahkan tergolong sangat jarang”.

Ketika ada pekerjaan yang mengharuskan turun ke lapangan secara langsung, mereka juga sangat disiplin mengerjakannya. Mereka antusias sekali melakukan pekerjaan tersebut, sehingga kedisiplinan ini meningkatkan kinerja seorang pegawai. Seperti yang saya amati ketika saya melakukan observasi di kantor Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara, saya melihat bahwa mereka mau secara langsung pergi ke desa-desa untuk mendatar masyarakat agar terdaftar secara nasional di kependudukan Aceh Tenggara. Mereka pergi sekitar 4-5 orang ke desa-desa terpencil di Aceh Tenggara bahkan mereka sampai menginap di desa tersebut demi masyarakat disana terdaftar di kependudukan Aceh Tenggara.

Di dalam melakukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, ada beberapa faktor yang membuat disiplin pegawai tersebut kurang, yaitu:

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi pegawai menjadi disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, pimpinan yang berani mengambil keputusan secara tegas merupakan contoh pemimpin yang bijaksana, dengan seperti itu tujuan sebuah perusahaan/kantor pasti akan dapat dicapai sesuai harapan. Seperti halnya dengan wawancara peneliti dengan bapak Dian Iskandar, beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya pemimpin menjadi kunci kedisiplinan bawahannya dalam menjalani tugasnya, di kantor ini peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai yang bagus. Pemimpin tidak segan-segan menegur jika ada yang bertindak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh kantor, beliau tidak melihat siapa yang melakukan pelanggaran tersebut bagi beliau yang salah tetap salah. Saya suka dengan aturan beliau yang seperti itu sehingga pegawai pun tidak hanya bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Bapak pemimpin juga terkenal dengan keramahannya, sehingga membuat pegawai yang lainnya betah bekerja di kantor ini”.

Pimpinan merupakan kunci dari sebuah perusahaan/organisasi dapat mencapai tujuannya. Pimpinan merupakan pengendalian pegawai itu seperti apakah, bisa saja menjadi disiplin dan bisa saja tidak. Seorang pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengarahkan bawahannya menjadi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat dari hari ke harinya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dapat diambil kesimpulan bahwa peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Aceh Tenggara tergolong sudah bagus. Pimpinan di kantor ini merupakan contoh pemimpin yang seharusnya dimiliki oleh sebuah kantor, karena dengan adanya pemimpin yang tegas dapat mencapai tujuan diberdirikannya sebuah kantor.

Pegawai kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara sudah disipilin dalam hal waktu, hal ini dikarenakan pimpinannya dapat tegas mengambil tindakan, jika ada pegawai yang tidak datang tepat waktu beliau pasti langsung memberikan sanksi, sanksi yang diberikan sudah disepakati dengan seluruh pegawai sebelum diterapkan sanksi ini bukan hanya berdasarkan keputusan pimpinan saja.

Tanggung jawab yang diberikan pegawai juga sudah dapat dibilang bagus, karena mereka sebenarnya sangat antusias dalam menjalani pekerjaannya walaupun terkadang ada rasa malas melanda itu merupakan hal yang manusiawi. Akan tetapi rasa malas itu dapat dikalahkan dengan adanya pimpinan yang tegas tersebut.

Disiplin kerja pegawai itu merupakan hal yang sangat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Jika mereka disiplin maka kualitas kinerjanya juga bagus, begitu pula sebaliknya jika disiplin pegawainya tidak bagus maka kualitas kinerjanya juga tidak bagus. Akan tetapi setelah peneliti melakukan penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara sudah menunjukkan disiplin kerja yang tinggi sehingga kualitas kinerjanya juga sudah tergolong bagus.

## **SARAN**

Peneliti mengharapkan, semoga dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para pembaca mengenai peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara, serta dapat menjadi tambahan referensi untuk ilmu pengetahuan khususnya tentang penulisan latar belakang masalah dengan menggunakan metode kualitatif. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian jurnal ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, R.A. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing. 2020.  
Ahmadi. Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. 2021.  
Anggito, Albi; Johan Setiawan. Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.  
Koirewoa, Y. Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kreasi Cendekia Pustaka. 2019.

- Mulianto, S.; Cahyadi, E.R. dan Widjajakusuma, M.K. Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2006.
- Mustafa, Pianton Setya; dkk. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga. Malang: Tp. 2020.
- Nurdiansyah, H. dan Rahman, R.S. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif. 2019.
- Padmaningrum. Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. Yogyakarta: Samudra Biru. 2021.
- Prihantoro. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish. 2019.
- Pujiasari, E. dan Budiningsih, S.E. Otomatisasi dan Tata Kelola Kepegawaian untuk SMK/MAK Kelas XI. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2018.
- Sari, A.A.I.K.; Putra, I.B.U dan Amerta, M.S. Anteseden Kinerja Pegawai. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2021.
- Sopnah, A., dkk. Bunga Rampai Ekonomi dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2021.