

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARMASIN UTARA

By:  
Muhammad Haikal

Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam  
Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17120028

E-mail: m.haikal@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara, selain itu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan *Korelasi Pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara termasuk kategori cukup baik. Sedangkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara termasuk kategori kurang baik. Selain itu terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya yang diperlukan untuk mengelola suatu organisasi tidak dapat dipandang sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus tetap dipandang sebagai suatu kesatuan yang solid dan sinergis. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan karya (alasan, hubungan dan tujuan). Semua peluang SDM ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Tidak peduli seberapa maju teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modul dan bahan yang cukup, jika organisasi tanpa sumber daya manusia sulit mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019).

Sutrisno (2019) mengklaim bahwa disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang mau dan mampu

mengikuti serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun seseorang berada, aturan dan regulasi diperlukan untuk mengatur dan membatasi setiap tindakan dan perilaku. Namun, peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada sanksi bagi pelanggarnya.

Ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran ketenagakerjaan yang biasa digunakan dalam suatu organisasi yaitu 1) sanksi ringan untuk pelanggaran (teguran lisan, teguran tertulis dan pengaduan tertulis), 2) sanksi sedang untuk pelanggaran (penundaan kenaikan gaji, ). pengurangan), dan penundaan kenaikan gaji) dan 3) sanksi pelanggaran berat (penurunan pangkat, tuduhan), pembebasan, pisah dan pisah) (Zainal dkk, 2018).

Tinggi rendahnya disiplin kerja seorang pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi efektifitas pegawai tersebut dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan hal terpenting bagi organisasi

terus meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai juga termasuk pada kategori Kurang Baik. Hal ini menandakan masih adanya pegawai yang kinerjanya rendah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara terus mengoptimalkan kinerja pegawainya.
- 3) Dengan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara harus meningkatkan disiplin kerjanya dalam bekerja, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Zainal, Veithzal R. dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers