

# DISIPLIN PEGAWAI DALAM PENINGKATAN KINERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN

Angelia Martunus

NPP. 30.0328

*Asdaf Sumatera Selatan*

*Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: [liaangel916@gmail.com](mailto:liaangel916@gmail.com)

Pembimbing Skripsi: Isman Hadi Jaya, S.AP., M.Si

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Human resources play an important role in the process of achieving organizational goals. So we need a development through work discipline in improving the quality of human resources which has an impact on improving employee performance in an organization, especially employee performance which is the focus of this research. **Purpose:** This study aims is to determine the work discipline of employees in improving performance at BKPSDM. **Method:** uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. The technique of collecting data are done by interviews (7 informant), observation, and documentation. **Result:** based on the results of direct observations in the field and reinforced by interviews conducted by the author with officials related to employee work discipline at the Staffing Development and Human Resources Agency for the City of Palembang found that the Improvement of Employee Work Discipline at the Personnel Development and Human Resources Development Agency for the City of Palembang has been going well but there are several problems. **Conclusion:** Even though the increase in Employee Work Discipline has been going well, there are several obstacles such as a lack of responsibility and awareness of employees. Efforts made by the Personnel Development and Human Resources Agency for the City of Palembang in increasing employee discipline are by implementing employee disciplinary punishment by providing motivation or awards from agencies or additional income and increasing supervision of employees. BKPSDM also decided to change absences through fingerprints into online attendance using Android.

**Keywords:** Discipline, Performance, BKPSDM

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga diperlukan suatu pengembangan melalui disiplin kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang menjadi fokus penelitian ini. **Tujuan:** Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja di BKPSDM. **Metode:** menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik

pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (7 informan), observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan dan diperkuat dengan wawancara yang dilakukan penulis dengan pejabat terkait disiplin kerja pegawai pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Palembang didapatkan bahwa Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Pengembangan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Kepegawaian Kota Palembang telah berjalan dengan baik tetapi masih ada beberapa kendala. **Kesimpulan:** Walaupun peningkatan Disiplin Kerja Pegawai sudah berjalan dengan baik namun terdapat beberapa kendala seperti kurangnya tanggung jawab dan kesadaran pegawai. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan menerapkan hukuman disiplin pegawai dengan memberikan motivasi atau penghargaan dari instansi atau penghasilan tambahan dan peningkatan pengawasan terhadap pegawai. BKPSDM pun memutuskan untuk mengubah absen melalui sidik jari menjadi absensi online menggunakan Android. **Kata kunci:** Disiplin, Kinerja, BKPSDM

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama jika instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Disiplin kerja merupakan elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia karena secara langsung berkorelasi dengan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pegawai yang unggul. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan agar para pegawainya yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diharapkan agar setiap pegawai dapat memiliki sikap disiplin yang tinggi didalam bekerja sehingga produktivitas pun dapat meningkat. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi . Kekurangan disiplin dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sayyidi 2022). Kinerja kerja pegawai diukur melalui total output yang dihasilkan yang dilakukan pekerjaannya. Penilaian kerja pegawai dengan tujuan mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki para pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, untuk pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang memiliki visi pelayanan dan manajemen kepegawaian yang berkualitas, profesional, inovatif dan sejahtera.

Sebagai penyelenggaraan pemerintah memiliki tujuan kesejahteraan umum dan pengabdian kepada masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang merupakan penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kota di bidang

kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan masih kurangnya kedisiplinan Pegawai dalam bekerja tentu saja akan berimbas pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ketidak disiplin Pegawai ini juga berdampak pada penundaan penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan dan juga adanya pekerjaan-pekerjaan yang terhambat. Terhambatnya pekerjaan yang diberikan menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan yang pada akhirnya menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya mengindikasikan masih adanya masalah menyangkut kinerja Pegawai. Dengan belum optimalnya disiplin kerja pegawai mengakibatkan sulit untuk mengharapkan adanya kinerja yang optimal dari pegawai.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Dalam pelaksanaan di lapangan, pelayanan secara keseluruhan ketentuan jam kerja yang tidak dipatuhi dan ketidakdisiplinan pegawai merupakan penunjang kinerja yang berdampak pada pengurangan tunjangan. Kinerja yang kurang maksimal merupakan pengaruh dari kompetensi dan integritas yang dimiliki pegawai, ini merupakan hambatan yang harus dicarikan solusi bagi pemerintah Kota Palembang dalam menangani permasalahan ini. Pegawai yang kurang disiplin dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, seperti datang terlambat dan mangkir kerja. Berdasarkan hasil informasi awal dan pernyataan dari salah satu staf kantor BKPSDM pada tanggal 21 September 2022 bahwa sistem gaji dan tunjangan kinerja tidak lagi berdasarkan presensi kehadiran. Tetapi pemerintah mengubah peraturan dengan penggunaan laporan kinerja perhari yang di isi oleh para pegawai diakumulasikan setiap bulan april. Kemudian presensi kehadiran hanya menunjang 40 % dan 60% dari laporan kinerja perhari.

Penerapan disiplin merupakan permasalahan yang dituntaskan oleh pemerintah dalam mewujudkan pemerintah yang bersih dan tertib. Pelayanan birokrasi yang berbelit dan panjang yang merupakan dampak dari kurangnya kedisiplinan para pegawai yang seharusnya bisa lebih efektif menggunakan perkembangan ilmu teknologi dan informasi. Kemudian tuntutan perbaikan birokrasi kinerja pegawai harus profesionalisme dan tidak memandang status sosial, kedisiplinan pegawai, Sarana prasarana sebagai pendukung masih harus ditingkatkan agar tidak menghambat pelayanan administrasi dan anggaran yang memiliki keterbatasan untuk lebih optimal.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini didasarkan dengan berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dengan variabel yang sama yakni disiplin dan kinerja pegawai. Penelitian pertama dilakukan oleh Ramdhani (2021) dengan judul “Efektivitas kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat” menemukan bahwa efektivitas kerja di kantor BKD Provinsi Nusa Tenggara Barat dinilai sudah memenuhi standar dilihat dari presensi kehadiran dan kinerja. Pandipa (2018) Penelitian berikutnya menemukan bahwa kedisiplinan pegawai dikantor Dinas Pemberdayaann Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat menggunakan sarana dan prasarana sesuai ketentuan. Kemudian Penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (2016) yang terakhir mempunyai perbedaan pada lokasi penelitiannya yang dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional V Sulawesi Kekurangannya adalah aparat yang tidak disiplin. menemukan bahwa Pelaksanaan disiplin pegawai

sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan dengan meningkatkan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mempunyai perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu, dimana pada penelitian terdahulu yang pertama yang dilakukan oleh Ramdhani (2021) terdapat perbedaan pada perbedaan tempat daerah yang diteliti, tahun dan permasalahan. Selain itu pada penelitian terdahulu tersebut difokuskan untuk melihat efektivitas kinerja saja tanpa memperhatikan variabel disiplin pegawainya. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian yang mana pada penelitian penulis dilakukan pada Dinas BPKSDM Palembang sedangkan pada penelitian ini Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Poso. Penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (2016) yang terakhir mempunyai perbedaan pada lokasi penelitiannya yang dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional V Sulawesi, dan juga pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif yang melibatkan wawancara.

#### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin Pegawai dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan juga faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam menangani hambatan yang ada.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Desain deskriptifnya meliputi pengumpulan data-data atau informasi serta alat-alat yang akan digunakan dalam mencari data serta informasi yang diperlukan dari tempat magang kemudian menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan secara sistematis, serta faktual dan akurat terkait fakta-fakta yang terjadi serta hubungan antar fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Pendekatan induktif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengamatan terlebih dahulu, kemudian baru menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari kepala BPKSDM Kota Palembang, sekretaris kepegawaian, kepala sub bagian umum dan kepegawaian, kepala sub bidang disiplin dan penghargaan dan pegawai, kepala sub bidang keuangan, kepala sub bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur II, dan pegawai. Adapun pengumpulan data Kuantitatif dilaksanakan dengan menyebarkan angket terhadap 50 orang yang memanfaatkan lorong literasi Paccinongang. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dari Simangunsong (2016) yakni data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Disiplin Pegawai dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan**

#### **3.1.1 Kehadiran ditempat kerja**

Menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, mengikuti peraturan pusat terkait ketepatan waktu, yakni tiba pukul 07.30 dan berangkat pukul 16.00. Karyawan diharapkan mematuhi ketentuan jam kerja saat menjalankan tugas dan kewajibannya. Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan memiliki tingkat kehadiran pegawai yang cukup baik secara keseluruhan, sesuai hasil rekapitulasi absen tahun 2020, meskipun masih ada pegawai yang sering bolos kerja.

### **3.1.2 Ketaatan pada peraturan kerja**

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Membahas mengenai aturan tentu luas sekali ranahnya, terdapat beberapa aturan yang mengikat pegawai, dan jika membahas mengenai ketaatan sebenarnya hal tersebut kembali lagi ke pribadi masing-masing, jika merasa memiliki tanggung jawab tentu harus taat aturan. Sejauh ini memang belum ada pelanggaran dari para pegawai yang sudah tidak bisa di ambil alih, tapi jika pelanggaran dalam konteks ringan masih terbilang banyak seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan kedisiplinan penggunaan seragam, hal tersebut tentu asih ada dan sebisa mungkin akan di atasi sesuai aturan yang berlaku pula seperti teguran lisan dari atasan yang berwenang.

### **3.1.3 Ketaatan pada standar kerja**

Pegawai di BPKSDM Kota Palembang memiliki rasa tanggung jawab saat bekerja serta melakukan pekerjaan sesuai fungsi dan tugasnya berdasarkan jam kerja yang diberikan, hal ini didasarkan hasil observasi dari peneliti. Ketaatan pegawai pada standard kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya disesuaikan dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Hal tersebut menyebabkan pegawai belum bisa bekerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja pegawai belum bisa terlaksana dengan baik.

### **3.1.4 Tingkat kewaspadaan tinggi**

Peneliti melihat bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, melakukan pekerjaannya secara teliti dan waspada dalam bekerja, serta dapat menjaga dan merawat sarana prasarana yang ada. tingkat kewaspadaan pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang maka dapat disimpulkan bahwa kewaspadaan pegawai baik dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun bekerja sesuai tugas dan fungsi masing-masing serta bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan belum bisa terlaksanakan dengan baik dikarenakan terdapat banyak faktor salah satunya kesibukan setiap pegawai yang berbeda beda sedangkan ada pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan dan tidak bisa ditunda sehingga dalam hal ini kembali lagi pada pribadi masing-masing pegawai dalam menyesuaikan waktu dan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

### **3.1.5 Bekerja etis**

Etika kerja menjadi indikator yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, etika kerja juga menjadi hal yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai di lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Etika pegawai pada lingkungan kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi aturan yang berlaku dan beretika ketika menjalankan tugas

dan tanggung jawab Memiliki etika yang baik ketika bekerja merupakan salah satu tindakan yang mencerminkan kedisiplinan, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sebagai Instansi terkait mewajibkan pegawai memiliki etika yang baik serta sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan dan tata krama yang berlaku

### 3.2 Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

#### 3.2.1 Kualitas

Dalam mempersiapkan kualitas pelayanan semaksimal mungkin agar memberikan kinerja yang optimal. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dalam kinerja di BKPSDM Kota Palembang. Aspek penilaian yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki kriteria dari segi pengetahuan dalam menunjang keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini banyak peningkatan setelah dilakukan evaluasi kinerja yang dilakukan BKPSDM yaitu evaluasi dalam kedisiplinan, kemudian kompetensi sumber daya manusia yang ditunjang dengan melaksanakan Diklat Teknis.

#### 3.2.2 Kuantitas

Kedisiplinan pegawai bukan hanya dari presensi masuk dan pulang kantor tetapi banyak indikator lainnya yang menjadi acuan untuk mencapai kinerja yang baik, kedisiplinan sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu jika pegawai tepat waktu datang ke kantor tidak mangkir kerja, menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya tepat waktu, tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan diri sendiri dan OPD. Berikut data jumlah penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil dalam lingkungan pemerintah Kota Palembang periode tahun 2019-2022 :

TINGKAT HUKUMAN DISIPLIN				
	RINGAN	SEDANG	BERAT	JUMLAH
1	2	3	4	5
1	1	1	4	6
2	-	5	6	11
3	-	1	8	9
4	-	7	5	12
Jumlah	1	14	23	28

Sumber

: [satudata.palembang.go.id](http://satudata.palembang.go.id) Tahun 2022 (Diolah Oleh Penulis, 2023)

#### 3.2.3 Ketepatan Waktu

Kepatuhan pegawai dalam menaati aturan jam kerja memperlihatkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan yang dibuat. BKPSDM selalu berusaha tepat waktu dalam menaati aturan yang sudah ditentukan seperti ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai dan tidak melanggar aturan disiplin pegawai walaupun masih ada beberapa pegawai yang diberikan izin seperti sakit ataupun yang berhalangan hadir, berikut data presensi kehadiran pegawai dari bulan Januari-Agustus 2022:

Bulan	Jumlah hari efektif	Jumlah pegawai	Absensi		
			S	I	A
1	2	3	4	5	6
Januari	20	67	-	-	-
Februari	19	69	-	-	-
Maret	22	69	3	17	-
April	21	68	13	14	-
Mei	17	68	3	16	-
Juni	21	66	7	22	-
Juli	21	67	6	17	-
Agustus	20	69	4	10	-

Sumber: BKPSDM Kota Palembang,2022

### 3.2.4 Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya ialah tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan kemudian teknologi bisa dioptimalkan untuk mendapatkan keuntungan yang sangat besar ataupun mengurangi kerugian dari setiap unit ataupun pemakaian dari suatu sumber daya yang ada. Sesuai dengan tujuan visi BKPSDM Kota Palembang yaitu untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dengan cepat dan transparan tanpa diambil biaya sedikitpun. Dalam tujuan ini BKPSDM bertekad dan berkomitmen untuk mewujudkan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian sebagai sebuah organisasi pemerintahan yang profesional.

Uraian		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi %
1		2	3	4
1	Belanja Daerah	30.152.199.482,00	23.762.134.906,00	78,81%
2	Belanja Operasi	29.344.052.582,00	23.423.849.178,00	79,82%
3	Belanja Pegawai	12.728.572.580,00	12.165.631.834,00	95,58%
4	Belanja Barang dan Jasa	16.615.480.002,00	11.258.217.344,00	67,76%
5	Belanja Modal	808.146.900,00	338.285.728,00	41,86%
6	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	808.146.900,00	338.285.728,00	41,86%

Sumber: BKPSDM Tahun 2022

### 3.2.5 Pengawasan

BKPSDM memberikan kejelasan bahwa pengawasan selalu dilakukan untuk menjadikan aparatur semakin disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat meminimalisir kesalahan dan penyelewengan tugas yang diberikan oleh pemerintah. BKPSDM memberikan sistem *reward dan punishment*, penghargaan untuk setiap pegawai yang kinerjanya baik dan sanksi untuk pelanggaran yang dilakukan. Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi dan sebagai pendorong agar aparatur dikantor BKPSDM untuk memacu kinerjanya dan meningkatkan disiplin.

### **3.2.6 Hubungan Antar Pegawai**

Seorang pegawai berhubungan baik dengan pegawai lain terutama dengan atasan atau pimpinannya. Dengan perasaan saling menghargai, menghormati untuk menciptakan suasana yang kondusif dengan kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan antar pegawai berpengaruh terhadap kinerja dan kedisiplinan karena didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan kerjasama yang baik, tidak akan tercapai suatu tujuan apabila anggota organisasi tersebut tidak menjalin hubungan yang baik antar pegawai. Hal tersebut mempengaruhi capaian kinerja organisasi tersebut.

## **3.3 Faktor Penghambat Disiplin Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan**

### **3.3.1 Kemampuan Sumber Daya Manusia**

Perubahan yang terjadi seperti perkembangan dalam peraturan bidang kepegawaian dan diklat harus dipahami dan di realisasikan dengan cepat dan tanggap. Kemudian pengembangan ini diikuti dengan kemajuan teknologi yang menuntut pegawai harus berkembang dengan sistem pelayanan dengan mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan pemerintah. Pegawai tidak boleh menutup diri di era globalisasi karena akan menghambat perkembangan dan pelayanan kepada masyarakat jika tidak diikuti maka akan mengakibatkan pelanggaran dan tidak taat aturan sesuai dengan aturan yang terbaru.

### **3.3.2 Ketersediaan Anggaran**

Ketersediaan anggaran berpengaruh dalam faktor peningkatan kinerja pegawai dalam meningkatkan disiplin mengapa karena ketika pegawai melakukan pekerjaan yang menghasilkan kinerja yang baik BKPSDM seharusnya memberikan penghargaan itu membuat seseorang lebih menghargai pekerjaannya dan memotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

### **3.3.3 Faktor Motivasi**

Motivasi merupakan sikap mental pegawai untuk mendorong seseorang berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal. Faktor yang berpengaruh dari mulai individu seperti memiliki keterampilan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, bagaimana mereka bersosialisasi berhubungan dengan pegawai lainnya. Kemudian faktor psikologis kepribadian, peran dan bagaimana kepuasan bekerja. Dan terakhir faktor organisasi meliputi struktur, kepemimpinan dan sistem penghargaan yang diberikan.

### **3.3.4 Faktor Budaya**

Faktor budaya yang kerap terjadi di BKPSDM Kota Palembang. Sifat permisif atasan pada pelanggaran yang dilakukan bawahannya. Sebagai penegak disiplin seharusnya atasan langsung melaksanakan pengawasan untuk pelanggaran yang dilakukan pegawainya seharusnya atasan bertindak tegas dan mempertanggungjawabkannya. Sebagai atasan juga harus bisa menjadi teladan bagi anggotanya senantiasa membimbing dan memberikan atensi yang benar, berani mengambil aksi, serta membiasakan untuk disiplin.

## **3.4 Upaya Yang Dilakukan Oleh Dalam Menangani Hambatan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan**

### **3.4.1 Penerapan Hukuman Disiplin Bagi ASN**

Hukuman disiplin bagi ASN BKPSDM Kota Palembang pada Tahun 2019,2020, dan 2021. Secara data yang ada, jumlah ASN yang dijatuhi hukuman disiplin yang tidak masuk kerja dan tidak mentaati aturan jam kerja di lingkungan pemerintah Kota Palembang Terkait dengan hukuman bagi pelanggar aturan disiplin PNS dengan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun kemudian pembebasan dari jabatan pelaksanaan selama 1 tahun dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan yang bersangkutan sebagai PNS.

### **3.4.2 Memberikan motivasi atau penghargaan**

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan pelayanan yang baik maka pemerintah kota Palembang memutuskan untuk menambah penghasilan PNS disamping dari Gaji pokok begitu juga termasuk BKPSDM yang melaksanakan aturan tersebut. Dalam peraturan walikota Palembang yaitu peraturan walikota Palembang nomor 5 tahun 2022 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang.

### **3.4.3 Peningkatan pengawasan**

Pengawasan perlu dilakukan dan dievaluasi supaya tidak terjadi hal-hal yang keluar jalur. Terkadang pegawai hanya datang absen kemudian pergi dan melakukan hal yang tidak menyangkut pekerjaan hanya menjalankan kewajiban memenuhi presensi untuk kantor. Kinerja juga bisa dilihat dari e-lapkin bersifat online jadi para pegawai juga tetap termonitor

## **3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandipa (2018) bahwa kedisiplinan pegawai dikantor Dinas Pemberdayaann Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat menggunakan sarana dan prasarana sesuai ketentuan. Kekurangannya adalah aparat yang tidak disiplin. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam hal penyelesaian tugas pegawai BKPSDM sudah baik dan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Hanya saja terkait kurang disiplinnya aparat pada penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian ini karna dalam penelitian ini kedisiplinan sudah berjalan dengan baik, kekurangannya adalah soal kemampuan sumber daya manusia, faktor ketersediaan anggaran, faktor motivasi dan budaya.

## **IV. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sudah berjalan dengan baik berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan dan di pertegas dengan wawancara yang dilakukan penulis bersama para pejabat terkait dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Namun ada beberapa permasalahan seperti tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih kurang serta koordinasi yang masih harus di bangun antar bidang Dalam Disiplin pegawai dalam meningkatkan Kinerja di BKPSDM kota Palembang terdapat beberapa faktor penghambat yaitu kemampuan sumber daya manusia, faktor ketersediaan anggaran, faktor motivasi dan budaya. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam melakukan peningkatan disiplin pegawai adalah menerapkan hukuman disiplin pegawai sesuai aturan pemerintah,

memberikan motivasi atau penghargaan dari badan tersebut ataupun pendapatan tambahan dari pemerintah Kota Palembang dan meningkatkan pengawasan terhadap pegawai. Kemudian BKPSDM mengganti finger print menjadi absensi online menggunakan android untuk mengantisipasi kecurangan pegawai untuk datang ke kantor.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni waktu penelitian dimana peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai serta penelitian yang hanya dilakukan pada satu instansi saja.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Nurhasanah. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional V Sulawesi*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pandipa, A. K. H. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administraite*, 10(1), 9–16.
- Ramdhani, D. P. (2021). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sayyidi, I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah SULSELBAR*. Universitas Bosowa.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.