

**DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PEMUKIMAN DAN PERHUBUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PADANG LAWAS PROVINSI SUMATERA UTARA**

Natanael Purba
NPP 31.0080

*Asdaf Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : 13natanaelpurba10@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Rusmiyati, M.Hum

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Human resources play an important role in the process of achieving organizational goals. Therefore, development is needed through consideration of improving the quality of Human Resources which has an impact on improving employee performance in an organization, especially employee work discipline which is the focus of this research. **Purpose:** To determine employee work discipline, inhibiting and supporting factors as well as efforts to improve employee work discipline at the Padang Lawas Regency Housing and Transportation Area Housing Service. **Method:** This research uses a qualitative approach. Data collection techniques are observation, interviews, documentation and combination/triangulation. Research data was analyzed using Data Reduction, Data Display and Data Conclusion Draw techniques. The results of the interviews that were obtained were then analyzed using the theory of work discipline from Hasibuan (2012) using 5 dimensions, Ability Goals, Level of Employee Vigilance, Compliance with work standards, Compliance with rules, Employee Ethics. **Result:** From the research conducted, it was found that employee work discipline at the Padang Lawas Regency Housing and Transportation Services Department was running well. **Conclusion:** From the research conducted, it can be concluded that improving employee work discipline at the Padang Lawas Regency Housing and Transportation Department has been going well, but there are still several problems, namely lack of motivation and the long distance between home and office. The efforts made are by approaching employees to provide motivation and changing employee work schedules.

Keywords: Human Resources, Organization, Work Discipline

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sumber daya manusia memegang peran penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu pengembangan melalui sebuah pertimbangan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi khususnya disiplin kerja pegawai yang menjadi

fokus dalam penelitian ini. **Tujuan:** Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai, faktor penghambat dan pendukung serta upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/tringulasi. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawin. Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Disiplin kerja dari Hasibuan (2012) dengan menggunakan 5 dimensi, Tujuan Kemampuan, Tingkat Kewaspadaan Pegawai, Ketaatan Pada Standar kerja, Ketaatan Pada aturan, Etika pegawai. **Hasil/Temuan:** Dari penelitian yang dilakukan ditemukan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan dengan baik. **Kesimpulan:** Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya motivasi serta jarak rumah dan kantor yang jauh. Upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan pendekatan kepada pegawai dalam pemberian motivasi serta pengubahan jadwal kerja pegawai.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari kekuatannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lain dalam organisasi Askani & Densi, (2018). Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disingkat ASN merupakan salah satu aset dalam organisasi pemerintahan. Menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN merupakan salah satu aparat negara yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat menurut bidangnya masing-masing. ASN yang memiliki perilaku disiplin sebagai bagian dari kualitas sumber daya manusia merupakan pegawai pemerintah yang sangat dibutuhkan organisasi pemerintahan maupun masyarakat sebagai penerima pelayanan Rakayoga, (2014).

Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantarkan individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang diinginkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Hasibuan, (2012) Peraturan Pemerintah tentang disiplin Aparatur Sipil Negara antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Dengan berlakunya peraturan pemerintah tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara. Namun melihat realitas yang ada terutama di berbagai instansi pemerintah saat ini, faktor kedisiplinan ini masih kurang diperhatikan, salah satunya tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil

Negara di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara yang masih menjadi persoalan buruk saat ini.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Permasalahan disiplin yang ada di Kabupaten Padang lawas hal ini ditunjukkan dalam gambar berikut

Gambar 1. 1
Berita tentang PNS PEMKAB PALAS DIDUGA MOGOK DISIPLIN JAM
KERJA



Sumber : Limasisinews 05/07/2023

Dalam upaya berita “ LIMASISINEWS” 05/07/2023 yang berjudul PNS PEMKAB PALAS DIDUGA MOGOK DISIPLIN JAM KERJA, dituliskan bahwa Pegawai Negeri Sipil wilayah ruang lingkup kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan beberapa kantor dinas Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Padang Lawas (Palas) diduga mogok disiplin Jam Kerja. Pantauan Limasisinews.com, Selasa (04/07/2023) sekitar pukul 14.15 WIB, kantor SKPD dan beberapa Dinas tampak kosong melompong, tidak satupun PNS tampak, bahkan Sebagian ruangan dikantor SKPD terkunci. Masalah tersebut juga erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

1.3 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sampaikan penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam melaksanakan penelitian yang pertama penelitian milik Ichsan et al., (2020) diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinansi sebesar 84,8%, dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan table 1,984 pada $\alpha = 5\%$. Kemudian penelitian milik Yanti, (2023) yang meneliti mengenai disiplin kerja PNS Dinas Pemdes Kabupaten Pasaman dengan hasil menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem kehadiran yang tidak akurat, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya

sarana dan prasarana, pemberian sanksi dan hukuman yang belum maksimal. Selanjutnya penelitian Patrio, (2022) yang meneliti pengaruh disiplin sertamotivasi terhadap kinerja ASN di Satpol Sumsel dengan hasil disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu thitung sebesar $20,208 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Selanjutnya penelitian milik Martunus, (2023) dengan hasil 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. Kemudian penelitian milik Marlius & Vebrian, (2020) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Selanjutnya penelitian Andi Prayogi et al., (2019) Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian milik Ferawati, (2017) Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian milik Ondi et al., (2023) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non Asn pada Dnas Pendidikan Provinsi Jawa Barat hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sangat baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang terima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja belum mempengaruhi pegawai untuk selalu disiplin. Selanjutnya penelitian milik Rahayu et al., (2021) yang meneliti pengaruh disiplin terhadap kinerja Asn di DinSos Propinsi Papua Barat Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,487 Nilai ini menunjukkan bahwa 48,7% .Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 48,7% variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Yang terkahir penelitian milik indrastuti et al., (2016) dengan Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dinilai sudah baik. Analisis dengan SPSS menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis. Berdasarkan dari hasil pembahasan dari ketiga penelitian di sebelumnya, penulis melanjutkan penelitian dengan meneliti seberapa tingkat kedisiplinnya pegawai dengan mengambil lokasi penelitian pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara Adapun dalam menilai dan meneliti kedisiplinan pegawai selain membandingkan dengan ketiga penelitiandi atas penulis menggunakan landasan teoritik dan legalistik dalam melanjutkan penelitian ini.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui disiplin pegawai, untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung, serta untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara?

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangunsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 15 orang termasuk didalamnya masyarrakat/ pengunjung. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Sugiyono, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Disiplin kerja pegawai dari Hasibuan, (2012) dengan menggunakan 5 dimensi, Tujuan Kemampuan, Tingkat Kewaspadaan Pegawai, Ketaatan Pada Standar kerja, Ketaatan Pada aturan, Etika pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan penelitian didapatakan hasilnya sebagai berikut

3.1 Disiplin Kerja

a. Tujuan Kemampuan

Tabel 3.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Juli -Desember 2023

No	Bulan	Tingkat Kehadiran (org)	Terlambat (org)	Pulang Cepat (org)
1.	Juli	8	12	15

2.	Agustus	5	13	13
3.	September	9	10	14
4.	Oktober	5	9	16
5.	November	10	7	18
6.	Desember	7	15	12
Jumlah		44	66	88
Rata Rata		7,3	11	14,6

Sumber : Absensi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas (diolah : Penulis)

Berdasarkan uraian hasil wawancara dan data tersebut yang penulis paparkan terkait kehadiran pegawai di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama di lingkungan kerjanya maka penulis dapat menyimpulkan kehadiran pegawai belum bisa dikatakan hadir tepat waktu dikarenakan masih terdapat beberapa kendala yang dirasakan oleh pegawai yakni jarak antara rumah dan kantor, serta akses transportasi yang masih belum banyak. Kemudian untuk intensitas kehadiran di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas dapat disimpulkan sudah menjadi hal yang wajar karena ketidakhadiran yang dilakukan pegawai masih dalam lingkup yang ada ijin nya sehingga dari pimpinan masih mentolerir berbagai izin seperti sakit dan lain lain.

b. Tingkat Kewaspadaan Pegawai

Sebagaimana yang disampaikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tingkat kewaspadaan pegawai dapat diukur dengan hati hati dalam bekerja dengan bagaimana pegawai menjaga sarana prasarana. Berdasarkan uraian hasil wawancara yang penulis paparkan terkait tingkat kewaspadaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas 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 ditetapkan bisa terlaksanakan dengan baik. Namun dalam segi waspada dari penggunaan sarana prasarana pegawai masih dikatakan kurang walaupun dari segi data konsisi sarpras rerata baik selama ini namun dari hasil wawancara dan pengamatan masih digolongkan pegawai lalai dan tidak waspada terhadap tanggung jawab yang diberikan.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Berdasarkan teori yang penulis gunakan bahwa ketaatan pada standar kerja memiliki 3 indikator yakni yang pertama rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai dan tugasnya serta bekerja sesuai jam kerja. Indikator yang pertama didapatkan hasilnya Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilaksanakan oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya meliputi tugas dan peraturan yang ada sudah dapat dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan ketika terdapat kesalahan serta miskordinasi terhadap pekerjaannya penulis yang melihat langsung di kantor, pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikannya permasalahan tersebut.

Indikator yang kedua didapatkan hasil Dari hasil wawancara, observasi serta data pendukung didapatkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas belum dapat melaksanakan kinerja sesuai dengan tujuan kewajiban dan fungsi dengan maksimal. Hal itu terlihat dari laporan kinerja yang ditunjukkan masih belum semuanya yang mencapai target dan bahkan ada yang jauh dibawah target. Hal ini menandakan pegawai belum bisa menjalankan kinerjanya berdasarkan tupoksinya.

Kemudian indikator terakhir didapatkan hasil Berdasarkan uraian hasil wawancara observasi dan data tambahan yang penulis paparkan terkait 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.

d. Ketaatan Pada Aturan

Berdasarkan pendapat dari Hasibuan (2012) bahwa terdapat 3 indikator ketaatan pada peraturan yakni pemahaman pegawai atas peraturan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja, serta disiplin berlaku untuk semua. Dari indikator yang pertama didapatkan Berdasarkan uraian dari hasil wawancara yang penulis paparkan terkait ketaatan pegawai terhadap pemahaman pegawai atas peraturan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan dikategorikan sudah cukup baik hal ini tidak terlepas dari berbagai aspek yakni dari dalam diri pegawai itu sendiri yang ditunjukkan dengan sikap ataupun perilaku yang taat aturan walaupun memang terdapat satu dua orang yang masih kurang baik dalam mentaati aturan seperti keterlambatan. Dan tentunya tidak terlepas dari peran pimpinan yang selalu mengarahkan dan memberikan pemahaman terkait dengan aturan aturan yang ada di tempat kerja. Karena aturan merupakan sabuk pengaman yang senantiasa memberikan keselamatan diri pegawai dalam bekerja.

Kemudian indikator yang kedua yang membahas mengenai aspek penyelesaian sesuai aturan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa hal tersebut telah dilakukan oleh pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas menjadi hal yang wajib dilaksanakan.

Selanjutnya indikator yang terakhir didapatkan berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan berlaku untuk semua pegawai termasuk dari unsur pimpinan. Diharapkan dengan tidak memandang jabatan ini dapat lebih menjadikan disiplin sebagai kebutuhan bagi para asn.

e. Etika Pegawai

Berdasarkan uraian hasil wawancara yang dilakukan penulis terkait etika pegawai pada lingkungan kerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi aturan yang

berlaku dan beretika ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab. Perilaku pegawai selama menjalankan tanggung jawab menjadi penilaian bagi atasan, sehingga pegawai wajib menjaga sikap.

Dan perilaku karena berhubungan disiplin kerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan baik diawasi maupun tidak diawasi pegawai tetap harus menjaga etika dan tata krama serta mengikuti aturan yang berlaku. Memiliki etika yang baik ketika bekerja merupakan salah satu tindakan yang mencerminkan kedisiplinan, Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas sebagai Instansi terkait mewajibkan pegawai memiliki etika yang baik serta sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan dan tata krama yang berlaku.

3.2 Faktor Penghambat dan Pendukung

Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan peningkatan disiplin kerja pegawai sebagai berikut :

a. Penghambat

1. Kurangnya Motivasi Pegawai

Motivasi adalah elemen kunci yang mempengaruhi kelancaran suatu aktivitas atau pekerjaan. Dari hasil wawancara dapatkan salah satu faktor penghambat kedisiplinan pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan yakni kurangnya motivasi atau semangat pegawai dalam bekerja. Kejenuhan yang terjadi di dunia kerja membuat pegawai gampang bosan dan bertindak indisipliner. Selain itu masalah eksternal di luar kerja seperti masalah keluarga juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Terkait dengan ketidakdisiplinan pegawai, sanksi seperti teguran lisan atau tertulis sering kali diberlakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak disiplin di kalangan pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir tindakan yang tidak disiplin di antara pegawai.

2. Distribusi Lokasi Tempat Tinggal Pegawai Yang Tidak Merata

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan jarak antara rumah itu sangat menyulitkan pegawai untuk tiba tepat waktu di tempat kerja. Ditambah dengan akses jalan yang di beberapa tempat belum semuanya dalam kondisi yang baik. Sehingga mereka sering kali harus berangkat lebih awal dari jam kerja normal. Kemudian transportasi umum yang seharusnya dapat membantu, tetapi tidak bisa diharapkan kadang ada kadang tidak

b. Pendukung

1. Pemberian Insentif

Berdasarkan wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif dalam berbagai bentuk mulai dari pemeberian Tukin, remunerasi ataupun insentif secara personal diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas. Selain itu hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, serta mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik

di lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas.

3.3 Upaya Yang telah dilakukan

Sebagaimana yang telah disampaikan mengenai faktor penghambat untuk mengatasinya berikut penulis sertakan upaya Upayan yang telah dilaksanakan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas untuk mencoba mengatasinya :

1. Pemberian Motivasi Kepada Pegawai

Sebagaimana permasalahan atau faktor penghambat yang telah disampaikan bahwasannya motivasi pegawai menjadi salah satunya figure seorang pimpinan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan motivasi. Upaya yang telah kami lakukan untuk tetap menjaga motivasi pegawai yakni melakukan pendekatan secara personal dan menjadi problem solving (motivator) bagi para pegawai. Kemudian membangun lingkungan kerja yang humanis produktif dan kekeluargaan sehingga pegawai kalau bekerja itu susananya tidak bosan dan nyaman untuk bekerja.

2. Pemberian Waktu Toleransi Keterlambatan Absensi

Kemudian dari faktor penghambat didapatkan bahwa jarak rumah pegawai yang terlalu jauh dengan pegawai hal ini membuat Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas mencoba untuk membuat kebijakan menambah tolerin untuk pelaksanaan absensi yakni yang seblumnya 07.00 ditambah 30 menit waktu tolerir menjadi 7.30 hal ini akan berlaku mulai 2024 guna mengatasi permasalahan tersebut. Kemudian berimbas kepada jam pulang pun ditambah 30menit menjadi 16.30 senin samapai kamis dan hari jumat menjadi 13.30

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dari hasil Penelitian didapatkan temuan, penulis akan menguraikan secara rinci hasil temuan utama yang ditemukan dalam penelitian mereka. Berikut ini beberapa contoh temuan utama yang ditemukan dalam penelitian adalah : Kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Pemungkiman dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik ditinjau dari Tujuan Kemampuan, Tingkat Kewaspadaan Pegawai, Ketaatan Pada Standar kerja, Ketaatan Pada aturan, Etika pegawai. Berbeda dengan penelitian milik Yanti, (2023) yang menggunakan teori komponen dimensi disiplin menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela yang didaptkan Tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas pemberdayaan masyarakat Kabupaten Pasaman masih rendah. Namun penelitian milik Martunus, (2023) dengan menggunakan teori yang sama dengan penulis dalam hal kedisiplinan didapatkan 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. Seharusnya untuk lebih mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai maka penelitian menggunakan metode kuantitatif lebih konkret hasilnya seperti penelitian milik Rahayu et al., (2021) &

Patrio, (2022) yang menunjuka bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Kemudian dalam penelitian ini tingkat kehadiran memang masih terdapat beberapa pegawai yang pulang terlambat dan pulang cepat. Selain itu, masih terdapat juga beberapa pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. Dan ditemukannya faktor penghambat yakni motivasi pegawai yang menurun serta jarak rumah tempat tinggal yang jauh dari kantor.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Temuan atau hasil yang menarik dalam penelitian ini yakni faktor penghambat serta upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Adapun faktor penghambat tersebut yakni jarak rumah dengan kantor tiap pegawai yang berbeda. Dan khususnya jarak rumah yang paling jauh setelah dianalisis sering terlambat. Selain itu masih ada kendala dari segi jalan yang masih belum merata bagusnya. Dan hal yang menarik untuk meminimalisasi keterlambatan pegawai pegawai yang rumahnya jauh upaya yang coba dilakukan oleh Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara yakni dengan mencoba menambah waktu toleransi untuk absen pegawai baik disaat pulang maupun saat masuk. Hal ini tentu menarik bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi problem solving untuk mengatasi hal yang menjadi faktor penghambat bahkan dari segi eksternal. Dengan begitu diharapkan semua pegawai dapat meningkatkan kedisiplinannya dimulai dari hal kecil yakni dengan masuk tidak terlambat.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Padang Lawas Menurut Hasibuan (2012) yang terdiri dari 5 Dimensi yakni; a.)Tujuan Kemampuan dengan 2 indikator hasilnya kehadiran pegawai belum bisa dikatakan tepat waktu secara maksimal. Kemudian untuk intensitas kehadiran dapat disimpulkan sudah menajadi hal yang wajar karena ketidakhadiran yang dilakukan pegawai masih dalam lingkup yang ada ijin nya; b.)Tingkat Kewaspadaan Pegawai, hasilnya kurang baik dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun bekerja sesuai tugas dan fungsi masing-masing yang belum maksimal serta bekerja dengan jam kerja yang telah di tetapkan belum terlaksana dengan baik karena masih ada yang telat. c.)Ketaatan Pada Standar kerja, hasilnya cukup baik dimana rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya meliputi tugas dan peraturan sudah dapat dilaksanakan. Ketaatan pegawai pada standard kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya disesuaikan dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Namun pegawai belum maksimal dalam melaksanakan kinerja sesuai dengan tujuan kewajiban dan fungsi masing masing d.)Ketaatan Pada aturan, hasilnya sudah cukup baik aspek penyelesaian sesuai aturan telah dilakukan, Kedisiplinan yang diterapkan berlaku untuk semua pegawai termasuk dari unsur pimpinan. e.)Etika pegawai disimpulkan

bahwa pegawai mematuhi aturan yang berlaku dan beretika ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Faktor Penghambat Dan Pendukung a.)Faktor Penghambat 1.Kurangnya Motivasi 2. Distribusi Lokasi Tempat Tinggal Pegawai Yang Tidak Merata. b.) Faktor pendukung yakni Pemberian Intensif Pemberian insentif dalam berbagai bentuk mulai dari pemeberian

Upaya yang telah dilaksanakan a.Pemberian Motivasi Kepada Pegawai

Motivasi pegawai menjadi salah satunya figure seorang pimpinan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan motivasi. b.Pemberian Waktu Toleransi Keterlambatan Absensi Penambahan tolerin masuk kerja yakni yang seblumnya 07.00 ditambah 30 menit waktu tolerir menjadi 7.30 hal ini akan berlaku mulai 2024 guna mengatasi permasalahan tersebut.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Perumahan Kawasan Pemungkiman Dan Perhubungan Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Ibu Dr. Dra. Rusmiyati, M.Hum yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yaag membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(No 2 (2019): Prosiding FRIMA).

Askani, & Densi. (2018). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu*. 7(2252–5270).

Ferawati, A. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 5, Issue 1). <http://www.academia.edu/3841948>

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN*. 28(ISSN 2654-3915.).

- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiah. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*. 27(1), 1–7. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *JURNAL PUNDI*, 4(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Martunus, A. (2023). *Disiplin Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan*.
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Patrio, Z. P. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.657>
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1). <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Rakayoga, G. L. (2014). *DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DITINJAU DARI ASPEK HUKUM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA C. II*.
- Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Yanti, D. (2023). *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT*. www.hariankoranpadang.com