



Analisis Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil

Anistia¹ Sri Wahyu Handayani²

Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Aceh Barat
Anistia0612@gmail.com sriwahyuhandayani@utu.ac.id

Received : Sept 7, 2022; Accepted : Oct 10, 2022
DOI 10.25299/jiap.2022.vol8(2).10471

Abstract

The purpose of this study is to analyze the performance discipline of the population and civil registration office of Aceh Singkil district, where discipline is very much needed in a government agency, especially agencies that interact directly with the community, discipline will be a big influence on employee performance in order to do work smoothly, good, and in accordance with established procedures. This research uses a qualitative method with a case study approach and uses primary techniques, data collection is directly in the field by observing techniques, interviewing employees of the population and civil registration services, secondary techniques based on books, previous research, including taking the required data from the population and civil registration office. The results of this research reveal the performance discipline that is carried out both in doing and completing work on time as needed by the community as a whole. so that people feel that the services provided are good, although they are still hampered by inadequate facilities and infrastructure, the employees try to provide quality services

Key Words : Analysis, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kedisiplinan kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Aceh Singkil, dimana kedisiplinan sangat di butuhkan dalam sebuah instansi pemerintahan, apalagi instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, kedisiplinan akan menjadi pengaruh besar dalam kinerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan lancar, baik, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan menggunakan teknik primer, pengumpulan data secara langsung berada dilapangan dengan teknik mengamati, mewawancarai para pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil, teknik skunder dengan bedasarkan buku-buku, penelitian terdahulu, termaksud mengambil data-data yang dibutuhkan dari dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Hasil dari peneliti ini mengungkapkan kedisiplinan kinerja yang dilakukan baik melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang dibutuhkan masyarakat sehingga masyarakat merasa pelayanan yang diberikan sudah baik, walaupun masih terhambat dengan adanya fasilitas dan sarana dan prasarana yang kurang memadai, para pegawai berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas.

Kata Kunci : Analisis, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Penelitian ini membahas tentang Analisis Kedisiplinan pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil yang disingkat dengan DUKCAPIL. Kedisiplinan dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dijalankan dalam suatu instansi atau kantor wajib memperhatikan kedisiplinan pegawainya agar para pegawai giat dalam bekerja dan tidak melakukan kegiatan dengan sesuka hati, seperti hal-hal yang tidak penting dalam saat jam kerja. Disiplin kerja juga suatu konsep manajemen untuk dapat menuntut pegawai agar teratur, disiplinlah yang membuat dorongan kepada para pegawai agar melakukan semua kegiatan sesuai aturan yang telah berlaku atau diterapkan disuatu instansi tersebut. Apratur sipil negara faktor yang penting dalam pencapaian organisasi, maka pembinaan disiplin akan bisa mengembangkan jiwa semangat fokus dalam pelayanan administrasi hingga berjalan dengan efektif, mementingkan kepentingan umum, mengembangkan tanggung jawab, dan kepatuhan pada aturan agar produktivitas dalam menjalankan kerja menjadi optimal (Calista & Rakhmalina, 2020). Menurut **Aripin musa** Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas beban yang diberikan kepadanya merupakan dari suatu cerminan disiplin yang baik. Secara parsial disiplin dalam bekerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, berarti semakin disiplin dalam kerja, maka kinerja akan meningkat (Fikri, 2018). Achmad, 2009 sesuatu pencapaian dalam organisasi digerakan oleh orang yang berperan aktif mencapai tujuan dan hambatan akan didapatkan ketika kinerja pegawai tidak efektif tidak memenuhi standar kinerja instansi (Afri Mulia & Saputra, 2021). Mathis dan Jacson

2009:459 Insentif satu penghasilan pemberian penghargaan secara nyata kepada pegawai karna menampilkan kinerja diatas rata-rata, juga sebagai peningkatan produktivitas kinerja (Komara et al., 2014). Disiplin juga dapat menunjukkan sikap atau suatu kondisi yang harus ada dalam diri pegawai terdapat aturan-aturan yang ada di instansi. Disiplin sangat dibutuhkan seseorang atau individu yang bersangkutan dengan suatu instansi, disiplin untuk individu sendiri berguna untuk mengatasi permasalahan atau dapat meluruskan apa yang tidak bisa dikerjakan dikantor tersebut atau yang bisa dikerjakan. Disiplin hal paling penting dalam pertumbuhan organisasi berguna untuk memotivasi para pegawai agar melaksanakan pekerjaan dengan baik, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai agar menyenangkan aturan, mematuhi prosedur dan kebijakan yang sudah ada diterapkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sempurna atau optimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik, disiplin ini juga sangat dibutuhkan dikarenakan apapun pekerjaan yang dilakukan maka akan selalu dilakukan dengan konsisten, dan jika sudah dilakukan dengan konsisten maka sesuatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar, sempurna dan sesuai dengan visi, misi instansi atau perusahaan tersebut, dan pentingnya disiplin PNS ini untuk dapat melihat bagaiman kesanggupan yang dihadapi oleh PNS dalam menjalankan sesuatu yang telah diberikan tanggungjawab kepadanya dan mampukah menghindari larangan-larangan yang sudah tercantum dalam peraturan perlu penetapan peraturan pemerintah pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 UU nomor 5 tahun 2014 yang

membahas tentang Disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Harahap (2004) analisis merupakan upaya agar bisa memecahkan suatu permasalahan dan dapat menguraikan suatu hal yang besar menjadikannya lebih kecil lagi dan menjadi beberapa bagian kecil. Menurut Gorys Keraf Analisis diutarakan menjadi sebuah proses agar dapat menyelesaikan atau memecahkan suatu permasalahan kedalam bagian-bagian menjadi lebih rinci dan juga tetap saling keterkaitan satu sama lain. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) pendapat yang dikemukakan berupa disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang yang mereka lakukan secara terus-menerus, juga teratur dan tekun, bekerja juga dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar sesuatu yang diterapkan. Menurut Widjaja, A (2006) Mengungkapkan Pegawai merupakan tenaga kerja manusia rohani dan jasmani termaksud kedalam pikiran dan mental yang sangat dibutuhkan karena dijadikan modal terpenting didalam kerjasama guna mencapai tujuan instansi atau organisasi. Menurut Hasibuan (2007) Pegawai ialah orang yang melakukan pekerjaan dengan cara menjual tenaganya sendiri baik itu dalam bentuk pikiran mereka ataupun fisik mereka sendiri kepada yang membutuhkan baik itu sebuah perusahaan atau instansi lainnya agar mendapatkan balasan jasa yang sudah ditentukan dan sesuai dengan cara perjanjian.

Mangkunegara, 2013 Era global yang harus dihadapi hanya sumber daya manusia yang dapat memajukan suatu instansi mengatur kepegawaian sesuatu yang penting agar dapat mengelola serta memanfaatkan pegawai agar produktif dalam mencapai tujuan instansi (Istiqomah, 2015). Elpitra, 2012 Bukan

hanya sumber daya manusia saja yang harus handal dalam sebuah organisasi tetapi disiplin juga harus menjadi kaitan yang serius (Maimunah et al., 2020). Manusia adalah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, manusia juga suatu aset yang paling berharga yang dimiliki dalam sebuah organisasi. Maka dari itu unsur sumber daya manusia faktor kunci yang harus dipertahankan dalam organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab ketika adanya tantangan dan langkah utama organisasi adalah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. (Rohmatia & Anggraini, 2019) Pemimpin dan pegawai harus mempunyai hubungan yang harmonis karena itu salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi karena sangat berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja, dalam mencapai tujuan (Christop Riata et al., 2021). Seorang pimpinan memiliki salah satu permasalahan penting yaitu bagaimana agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar mendukung keberhasilan pencapaian dalam sebuah tujuan. Ada beberapa peneliti yang telah mengungkapkan pentingnya kinerja pegawai dalam sebuah pencapaian visi dan misi tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai juga tidak pernah luput dari suatu pembahasan karena kinerja pegawai telah menjadi bagian paling penting dalam perhatian berbagai kalangan pemerintah. Penelitian kinerja pegawai ini telah mendapatkan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai penelitian (wahyuningrum, 2008) didapatkan sebuah pengaruh disiplin kinerja pegawai. (Sukmasari 2011) terdapat pengaruh lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para peneliti adalah disiplin kerja. (Davis & Newstrom, 2000) menjelaskan disiplin

(discipline) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi ("discipline is management action to enforce organization standards"). Sedangkan, (Mathis&Jacson, 2002) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dony Prakasa, 2010) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ((Shalahuddin, 2017)) 1. A.W.Widjaja (2006:113) Pegawai Negeri Sipil merupakan manusia yang mempunyai tenaga kerja mental dan pikirannya yang selalu dibutuhkan karena menjadi modal utama didalam usaha kerja bersama agar mencapai tujuan organisasi. **Arifin** Kinerja pegawai sangat penting dalam suatu perusahaan upaya untuk meningkatkan pencapaian tujuannya, efektif dalam berkerja akan memberikan peningkatan kualitas, efektivitas, efisiensi dalam penyelesaian serangkaian tugas beban pertanggung jawaban yang diberikan kepada seorang pegawai didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam kinerja sendiri mempunyai dua faktor, faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang pegawai dan internal faktor yang berasal dari dalam diri pegawainya sendiri. Tenaga kerja yang akan mengharuskan suatu organisasi tersebut bagaimana memanfaatkan para pegawainya optimal dalam sebuah pekerjaannya yang baik, inilah yang membuat para pegawai menjadi bagian penting dalam aset perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang optimal adalah tujuan dapat mencapainya produktivitas kerja yang tinggi, dalam pencapaian kinerja pegawai profesional dan berkualitas tinggi adanya tindakan yang konsisten dan kesinambungan yang kongkret, upaya yang konsisten dapat

mendukung peningkatan pegawai dengan cara disiplin kerja ((Kurniawan, 2019) 2).(Supardi 2003:37) lingkungan tempat bekerja juga harus memberikan kesan menentramkan,nyaman, dan tenang sehingga para pegawai betah dalam bekerja (Purnama Sari, n.d.). Siswanti Sastrohadiwiryo (2003) mempunyai tujuan disiplin kerja pegawai agar pegawai mematuhi segala kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan atau kebijakan organisasi tersebut tidak tertulis atau tertulis dan melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan sebaiknya agar mampu memberikan pelayanan yang sangat baik didalam bidang pekerjaan yang diberikan kepada seseorang tersebut. Pegawai juga bisa memanfaatkan, menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa didalam organisasi tersebut. Para pegawai berpartisipasi dan bertindak harus sesuai norma-norma yang sudah diatur dan berlaku pada organisasi. Pegawai juga harus mampu menghasilkan produktivitas yang bernilai tinggi yang sesuai dengan yang diharapkan. Memberlakukan disiplin kerja dengan cara menanamkan norma, etika kerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, aman, tenang dan tertib yang akan membantu menunjang tercapainya sebuah produktivitas yang tinggi dan efisiensi kerja yang bagus atau optimal. Tidakan disiplin kerja ini berlaku kepada siapa saja tidak memandang rendah maupun tingginya sebuah jabatan pada pelanggar pelanggar peraturan (Muliando, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2006: 171), (Pujiastri dan Budiningsih, 2018: 173) disiplin adalah seseorang yang mempunyai tingkah laku, perbuatan berupa ketaatan atau kepatuhan terhadap segala sesuatu yang telah diterapkan atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah

yang berlaku dimasyarakat dan juga salah satu sifat mental yang sangat baik dan sangat dibutuhkan ((Cahaya & Rahma, 2021) 3). Dalam sebuah pekerjaan disiplin sangatlah dibutuhkan (hasibuan, 2011) disiplin juga diartikan sebagai keadaan yang tertib dimana yang terdapat orang-orang yang berada dalam gabungan organisasi yang tunduk akan peraturan yang ditetapkan dan diterapkan dengan senang hati, disiplin juga akan efektif apabila pegawai mematuhi peraturan yang sudah berlaku ((Kurniawan, 2019)). Menurut Simamora dan Sinambela (2016:339) mengutarakan tujuan dari tindakan kedisiplinan agar dapat memastikan bahwa perilaku para pegawai teratur dan konsisten dengan peraturan yang telah ada dalam organisasi atau instansi itu sendiri. Menurut Siswanto dan Sinambela (2016:340) menyatakan sasaran dari disiplin kerja adalah agar terpenuhinya tujuan-tujuan yang diinginkan seperti tujuan umumnya adalah agar terciptanya keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan yang telah sesuai dengan motif instansi bagi yang bersangkutan, sedangkan tujuan khususnya sendiri ditujukan kepada pegawai agar mematuhi segala kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan baik itu yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen, dapat melakukan pekerjaan dengan baik hingga mampu memberikan hasil yang sempurna, maksimum atau yang optimal kepada pihak yang bersangkutan dan berkepentingan dengan perusahaan atau instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberi. Menggunakan dan merawat sarana dan prasarana, barang dan jasa di suatu perusahaan atau instansi tersebut dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan aturan perusahaan atau instansi. Tenaga kerja harus memperoleh tingkat

produktivitas yang bagus dan berkualitas tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi dalam jangka panjang atau pendek. (Kuswadi, 2004) tindakan tidak hadir ditempat kerja, meninggalkan kantor saat jam kerja, penggunaan waktu yang tidak efisien suatu bentuk ketidakpuasan kinerja pegawai (KEWAAMA, 2019). Mangkunegara (2007:9) Pretasi kerja hasil nyata yaitu kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya (Kusuma et al., 2013).

Menurut Sutrisno dan Hambali (2016:219) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai ada beberapa Pertama Terletak pada pemberian kompensasi besar kecilnya kompensasi yang akan sangat mempengaruhi disiplin para pegawai dalam bekerja yang berkualitas tinggi dan akan menaati segala perintah dan peraturan yang ada dan telah diterapkan atau ditetapkan dalam suatu perusahaan atau instansi dikarenakan para pekerja pegawai merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan atau merasa jaminan balas jasanya sudah setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan kepada sebuah perusahaan atau instansi. Kedua Keteladanan pemimpinnya dalam sebuah perusahaan atau instansi, pimpinan sangat penting sekali mempunyai keteladanan karena dalam lingkungan sebuah perusahaan atau instansi para pegawainya akan berpedoman pada atasan mereka dengan cara memperhatikan sikap bagaimana tindakan pimpinan dalam menegakkannya disiplin pada dirinya terlebih dahulu seperti sikap, perbuatan dan ucapan yang dapat merugikan aturan disiplin dalam sebuah perusahaan atau instansi agar tidak dicontoh oleh para pegawai yang lain. ketiga Harus adanya

aturan yang pasti pada sebuah perusahaan atau instansi yang akan menjadikan pegangan kuatnya aturan, disiplin tidak akan berjalan dengan baik jika peraturan tersebut tidak tercantum dan tidak tertulis maka disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan tersebut hanyalah berdasarkan instruksi lisan yang berubah-ubah dengan situasi dan kondisi. keempat Tindakan keberanian pemimpin dalam sebuah keputusan sangat dibutuhkan ketika ada seseorang pegawai yang melanggar aturan atau tidak disiplin maka harus ada tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan agar pegawai tersebut tidak mengulangi perbuatannya kembali. kelima Pengawasan dari pimpinan sangatlah penting maka dari itu harus orang yang paling tepat agar melaksanakan tugasnya dengan amanah dan benar dan harus diawasi langsung karena atasan yang harus bersangkutan langsung dengan pegawainya. WASKAT sendiri adalah pengawasan langsung yang dilakukan dari atasan kepada bawahannya. Pemimpin bertanggung jawab langsung dalam melakukan pengawasan ini sudah melekat sehingga tugas yang dibebankan tidak akan menyimpang dari apa yang telah dikatakan atau yang dirancang dari awal. Terakhir Perhatian terhadap para pegawai pimpinan harus besar agar bisa mempengaruhi mereka menjadi disiplin, pemimpin dekat dengan pegawainya tidak hanya fisik tetapi juga dengan batinnya, pimpinan juga harus membuat pegawai merasa dihormati dan dihargai agar berpengaruh besar pada prestasi pekerjaan yang dilakukan secara optimal. Harus bisa menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung para pegawai agar terciptanya disiplin kerja yang tinggi dengan cara dilingkungan

kerja jika bertemu harus saling menghormati, pujian yang dilontarkan harus sesuai pada tempat dan waktunya agar para pegawai merasa senang, harus sering mengikut sertakan, pegawai dalam acara-acara dalam sebuah perusahaan tersebut, memberitahu kepada pegawai jika akan pergi karena mempunyai urusan yang lain. Adanya sanksi pelanggar disiplin dengan memberikan teguran atau peringatan harus secara konsisten agar para pelanggar tidak mengulanginya (SETIADI, 2016). dengan adanya kegiatan program magang di DUKCAPIL sendiri maka peneliti sudah tampak jelas mengamati bahwasannya bagaimana kegiatan sehari-hari yang berjalan dalam in DUKCAPIL sendiri kurang lebih selama 4 bulan lamanya, seperti hal biasanya yang dilakukan para pegawai kantor atau instansi lainnya mereka masuk kantor sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), datang ke kantor pada pukul 08:00 dan mengisi data kehadiran dengan FingerPrint, Fingerprint sendiri suatu alat yang digunakan untuk mengidentifikasi dan berfungsi merekam pola pada sidik jari yang ditempelkan. setelah mengisi data kehadiran maka kantor DUKCAPIL ini akan beroperasi atau memulai menerima pelayanan pada pukul 08:30 sampai pada jam istirahat pada pukul 12:00, dan masuk kembali pada pukul 13:30 terus berlanjut sampai pukul 16:45, pada saat jam pulang kerja maka para pegawai akan mengisi data kehadiran kembali dengan menggunakan fingerprint juga, begitulah kegiatan sehari-hari yang berjalan selama peneliti ikut serta dalam DUKCAPIL tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, walaupun tidak dapat dipungkiri bawasannya tidak semuanya pegawai dapat berhadir dalam DUKCAPIL ini di karenakan adanya yang mengikuti dinas luar, cuti, izin maupun

mengikuti kegiatan lainnya yang berda diluar instansi.

Tinjauan Pustaka

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasri Ramadan ini menuju pada letak kedisiplinan Pegawai Negeri sipil yang sudah di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan penelitian yang dilakukan saat ini merujuk pada kedisiplinan kinerja para pegawainya bukan hanya saja tertuju pada ketepatan waktu atau kehadirannya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Elpitra (2012) yang berjudul *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Sengingi* unit analisisnya membahas tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi dalam pelaksanaan disiplin kerja, sanksi hukun yang berlaku apada pelaksanaan disiplin kerja pada kantor camat Cerenti Kabupaten Kuantan sudah masuk dalam persen yang baik diatas rata-rata 50% maka kantor camat tersebut sudah masuk dalam kategori baik.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh MHD. Khosiin (2013) berjudul *Analisis Kedisiplinan pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Merant* analisisnya membahas tentang Rekapitulasi pada disiplin waktu, rekapitulasi indikator disiplin kerja, dengan hasil rekapitulasi diatas sudah menunjukkan pada angka 50% maka sudah masuk pada kategori baik, tetapi setelah peneliti masuk pada hasil observasi yang telah diteliti sendiri hasil yang didapatkan masih minim kedisiplinan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Suryandari (2020) yang berjudul *Pengaruh Disiplin kerja Kompetensi pegawai*

dan penghargaan terhadap kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening Unit analisisnya mengemukakan tentang menganalisis pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen serta peran variabel mediasi dalam memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun variabel eksogen dari penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan penghargaan. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kemudian variabel mediasinya adalah motivasi pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square dan sudah mendapatkan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kasri Ramadan (2015) yang berjudul *Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Simeulue Tengah Kabupaten Simeulue* unit analisisnya mengenai kedisiplinan pegawai dalam menjalankan dan menaati ketentuan dan ketetapan sesuai dengan peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 yang menjelaskan tentang disiplin pegawai

negeri sipil dalam menyelenggarakan reformasi birokrasi. Dalam penelitian tersebut hasil yang didapatkan dalam menjalankan peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 menjelaskan tentang disiplin pegawai negeri sipil. tingkat kedisiplinan di kantor Camat Simeulue menganalisis ketepatan jam masuk kerja dan masih terdapat saling lempar tanggung jawab dalam hal pengurusan, faktor yang mempengaruhi kedisiplinannya kurangnya pengawasan dan ketegasan dari seorang pimpinan, dan juga masih kurangnya rasa tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

penelitian yang dilakukan saat ini berfokus kepada menganalisis kedisiplinan melalui kinerja yang dilakukan oleh pegawai di DUKCAPIL Aceh Singkil DUKCAPIL sebagai bagian dari Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri yang berada di Kabupaten Aceh Singkil Provinsi Aceh. DUKCAPIL merupakan perpanjangan kewenangan dan sekaligus sebagai instansi pelaksana dari Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, Dinas ini berhadapan langsung dengan masyarakat dalam hal pelayanan dokumen-dokumen kependudukan. DUKCAPIL Aceh Singkil memiliki lingkup ruang kerja tentunya memiliki pegawai yang terdiri dari lulusan sekolah kekinisan dan penerimaan umum yaitu dari perekrutan pegawai lulusan SMA, SMK, D1, D2, D3, S1 dan S2 serta perekrutan pegawai dari masyarakat setempat ataupun tenaga honorer hal ini yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian perihal disiplin para pegawai di lingkungan DUKCAPIL dengan adanya pegawai yang dari berbagai lulusan dimana disiplin kerja akan menjadi perhatian yang serius bagi dinas atau instansi yang berhadapan langsung dengan masyarakat luas maka

dari itu dilakukannya penelitian mengenai disiplin kerja ((Cahaya & Rahma, 2021)).

Metode

penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian ini berdekatan dengan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dengan kualitatif sendiri cara pengumpulan datanya terdapat suatu latar ilmiah dengan adanya tujuan fenomena yang sudah terjadi, itulah yang menjadi sebuah instrumen kuncinya. pada hasil penelitian kualitatif maka akan lebih menonjolkan sebuah makna kejelasan daripada generalisasi jika yang digunakan adalah metode deskriptif, pengumpulan data melalui metode deskriptif ini tidak menggunakan statistik, tetapi menggunakan analisis lalu diinterpretasikan jika berhubungan dengan masalah manusia dan sosial sifatnya interdisipliner atau berfokus pada naturalistik, multimethod dan intertatif. (dalam pengumpulan paradigma, data dan interatif) ((Cahaya & Rahma, 2021)). Penelitian survai yang dilakukan juga untuk mendapatkan fakta-fakta dari sebuah keterangan secara nyata baik tentang ekonomi, institusi sosial atau politik dari kelompok orang atau suatu daerah ((Shalahuddin, 2017)). Teknik pengumpulan data ini juga melakukan pendekatan studi kasus, data Primer yang digunakan penulis dengan cara observasi ketika berada selama program magang berlangsung pada bulan 27 february 2022 sampai 27 juni 2022 dan data skunder didapatkan berdasarkan buku-buku, literatur dan pada penelitian yang terdahulu. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil. *Rusmin, S.Pd Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran penduduk, Erlina, S.I.P Kepala SUB Bagian Umum dan Kepegawaian, Marhaban, S.E Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil,*

Herry Wahyudi Admin Data Base, Jefri Hendriadi, S.Kom, Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian, Akhyar, S.E Kepala Seksi Kerja sama dan Inovasi Pelayanan, Aspan syuri, A.Md Kepala Seksi Identitas Kependudukan.

Hasil dan Pembahasan

Dari Penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya maka ada banyak penelitian yang mengangkat judul Tentang analisis kedisiplinan, ada yang membahas dari segi disiplin kerja, sanksi hukun yang berlaku pada pelaksanaan disiplin kerja oleh Elpitra (2012), tentang Rekapitulasi pada disiplin waktu, rekapitulasi indikator disiplin kerja oleh Khosiin (2013), tentang menganalisis pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen serta peran variabel mediasi dalam memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun variabel eksogen dari penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan penghargaan. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah kinerja pegawai oleh Suryandari (2020). Penelitian yang di lakukan penulis saat ini ialah lebih kepada kedisiplinan kinerja pegawai yang ada pada DUKCAPIL Aceh Singkil serta menganalisis indikator yang ada pada kedisiplinan.

Kehadiran

Pegawai DUKCAPIL sudah mematuhi aturan dalam tingkat kehadiran sesuai dengan yang telah diterapkan di DUKCAPIL. pernyataan ini didukung dengan adanya tabel hasil rekapkan abesensi data pegawai DUKCAPIL

Table 1
Rekap data kehadiran Pegawai Capil

Rekap kehadiran PNS (pegawai negeri sipil) di lingkup DUKCAPIL Aceh Singkil bulan 1-5 Januari -Mei tahun 2022									
No	Bulan	J.PNS	J.kerja	Kehadiran	DL	C	Keseluruhan	KEF	
1	Januari	29	21h	0	0	0	0	0	Lengkap
2	Februari	29	18h	0	0	31h	0	3-5h/orang 53h DL	Dari 29 PNS, dan 18h kerja, 14 PNS yang menikuti DL
3	Maret	29	22	0	8h	66DL	0	3-5h/orang 66DL 8h I	Dari 29 PNS, dan 22h kerja, 4 PNS I, dan 15 PNS yang menikuti DL
4	April	29	19	0	5h	0	0	5h I	Dari 29 PNS, dan 19h kerja, 2 PNS yang melakukan I
5	Mei	29	15	3h	4h	29h	0	3-5h/orang 29h DL 3h S 4h I	Dari 29 PNS, dan 15h kerja, 1 PNS S, 2 PNS melakukan I, 8 PNS yang menikuti DL

Dari tabel tersebut kita sudah dapat melihat bagaimana para pegawai DUKCAPIL dalam menjalankan kedisiplinannya dalam bentuk kehadiran, jika banyak dari mereka yang tidak berada dikantor hanya pada saat melaksanakan dinas luar dan ada beberapa yang melakukan izin, selain dari itu mereka tetaplah menjalankan tanggung jawab seperti yang telah ditetapkan kepada masing-masing para pegawai. dan pernyataan *Jika dilihat dalam bentuk kehadirannya para pegawai secara administratif sudah disiplin. Ditambah lagi dari tahun 2022 bulan Januari kami juga sudah melakukan absensi kehadiran dengan memakai finger print yang bisa memantau kehadiran pegawai, dengan menggunakan finger print ini maka absensi kami tidak dapat diwakilkan kepada siapapun termasuk rekan kerja atau bawahan sekalipun .(sumber informan Rusmin, S.Pd Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran penduduk DUKCAPIL).* dari pernyataan yang telah ada peneliti dapat merangkup dengan adanya finger print ini bukan hanya sebagai mencatat kehadiran pegawai saja tetapi guna membantu lebih mendisiplinkan pegawai DUKCAPIL.

Ketepatan waktu

Para pegawai DUKCAPIL telah mematuhi ketepatan waktu jam kerja sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur) yaitu masuk pagi pada jam 08:30 sampai sore jam 16:45 hal ini diprkuat dengan pernyataan *Pegawai DUKCAPIL sudah mematuhi ketepatan waktu masuk yang sesuai SOP yang ada di*

DUKCAPIL baik itu masuk jam kerjanya maupun ketepatan waktu pekerjaan yang dilakukan. ditambah lagi dengan adanya aplikasi e-kinerja kami para pegawai disini selalu terpantau atau selalu diawasi melalui aplikasi tersebut. melakukan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang efisien dan efektif, jika ada pekerjaan maka langsung dikerjakan dan diselesaikan, tetapi terkait masyarakat yang komplain, yang namanya manusia maka tidak akan pernah puas dengan apa yang telah dilakukan, terkadang jika ada yang terkendala itu masih dalam permasalahan sistemnya, terkendala dengan jaringan yang mengingot semua pekerjaan yang dilakukan ketergantungan dengan jaringan, semua pekerjaan juga sesuai dengan target yang telah yang ditentukan.(sumber informan Erlina, S.I.P Kepala SUB Bagian Umum dan Kepegawaian DUKCAPIL)dari pernyataan sumber informan tadi bahwasannya ada satu sistem aplikasi yang membantu para pegawai DUKCAPIL menjadi tepat waktu yaitu aplikasi e-kinerja suatu sistem yang membantu pegawai DUKCAPIL yang bisa melakukan proses pencatatan, sistem monitoring kinerja, evaluasi dan melakukan pengawasan atau pemantauan pegawai agar disiplin dalam bekerja serta kerja, aplikasi ini akan berjalan sesuai dengan apa yang ada pada sistem pemerintahnya. Fungsi dan Manfaat e-kinerja Dipergunakan untuk melihat data kehadiran para pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil, untuk melihat Laporan harian pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil, juga berguna membuat Pengajuan dinas luar pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil, untuk Pengajuan cuti pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil, serta untuk kegiatan Apel dan acara rapat umum pegawai DUKCAPIL Aceh Singkil.seiring dengan adanya pengawasan ketepatan waktu dari aplikasi e-kinerja ini tetapi tidak dapat dipungkiri bahwasannya masih saja ada masyarakat komplain atas lamanya suatu

pekerjaan yang dilakukan pegawai dikarenakan atas adanya kendala baik itu pemadaman listrik maupun terkendala dengan jaringan karena pekerjaan yang dilakukan itu berbasis teknologi yang membutuhkan akses jaringan.

Kualitas

Kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai DUKCAPIL sudah bagus dibuktikan dengan pernyataan DUKCAPIL telah meraih penghargaan dalam pembuatan akta kelahiran terbanyak ke 2 diseluruh Aceh walaupun ada terdapat kesalahan dalam pembuatan akta kelahiran atau sebagainya. Disebabkan masyarakat yang membawa perlengkapan administrasinya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan (sumber informan Marhaban, S.E Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil DUKCAPIL) kemudian diperkuat juga dengan adanya indeks kepuasan masyarakat (IKM) pada tahun 2021 mendapatkan nilai IKM 91,85% dari 100 Orang atau masyarakat yang menjadi respondennya dengan jenis kelamin perempuan 40 orang dan laki-laki 60 orang dengan pendidikan SMP 17 orang, SMA 49 orang, D-III 8 orang, S-1 26 orang, periode survei dilakukan pada bulan Januari sampai dengan 31 Juni 2021. peneliti sendiri melihat kualitas yang dihasilkan sesuai dengan keinginan masyarakat dalam artinya sudah memberikan kualitas secara optimal selanjutnya juga dibuktikan dengan tidak banyaknya masyarakat yang komplain pada DUKCAPIL tersebut, jika terdapat kesalahan dikarenakan persyaratan administrasi yang dibawa masyarakat tidak sesuai maka akan dibantu semaksimal mungkin sesuai dengan permintaan masyarakat agar tercapainya kepuasan pelayanan yang diberikan DUKCAPIL.

Efektif dan Efisien

DUKCAPIL sudah efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang sudah baik, dikarenakan efektif dan efisien sendiri dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian sesuatu sesuai yang dibutuhkan masyarakat walaupun masih terdapat kendala dibagian fasilitasnya akibatnya SDM (sumber daya manusia) tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dikarenakan pekerjaannya memerlukan komputer sarana dan prasarana yang lengkap pernyataan ini diperkuat dengan adanya kami para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing yang sudah diberikan kepada para pegawainya sehingga dapat menyelesaikan dalam ketepatan waktu yang dibutuhkan masyarakat walaupun kami masih terkendala dibagian sarana dan prasarananya (sumber informan Herry Wahyudi Admin Data Base (ADB) DUKCAPIL)

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang paling penting dalam diri seseorang dan pegawai capil sudah memberikan tanggung jawab sesuai dengan apa yang telah ditentukan kepada masing-masing pegawainya pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya mayoritasnya sudah bertanggung jawab untuk tujuan utama melayani masyarakat dan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan semuanya saling keterkaitan mau tidak mau mereka harus disiplin dalam pekerjaannya. (sumber informan Jefri Hendriadi, S.Kom, Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data). bentuk tanggung jawab yang dilakukan para pegawai DUKCAPIL yaitu dengan menyelesaikan tugasnya secara maksimal dan tepat waktu.

Kemampuan bekerja sama

Kerjasama yang terjalin sudah sangat baik setelah peneliti melihat bahwasannya pegawai DUKCAPIL saling membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan pekerjaannya masih saling berketerkaitan dalam menjalankan program-program, visi-misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil diperkuat dengan adanya pernyataan kami disini harus bekerja sama karena pekerjaan yang dilakukan mempunyai alur tahapan yang harus dilakukan secara berurutan dan ketekaitan, pekerjaan yang dilakukan mempunyai alur tahapan yang harus dilakukan misalnya saja pada pembuatan akta kelahiran maka harus melalui proses pelayanan barulah bisa diberikan kepada oprator, setelah di entri baru la lanjut ke atasan lagi untuk di imbuhkan tandatangan elektronik begitulah kira-kira bentuk keterkaitannya, ini baru pada satu contoh saja menyusul juga yang pembuatan-pembuatan akta kematian, akta pernikahan, kartu tanda penduduk, kartu keluarga, kartu identitas anak surat pndah dan lain sebagainya. (sumber informan Akhyar, S.E Kepala Seksi Kerja sama dan Inovasi Pelayanan DUKCAPIL)

Gambar 1
Alur Tahapan pelayanan DUKCAPIL



Motivasi kerja

Hubungan yang terjalin dalam antara rekan kerja DUKCAPIL sudah sangat baik, tidak terdapat masalah yang dapat menghambat atau mengganggu pekerjaan dalam instansi. Pernyataan ini di dukung dengan adanya hubungan kerja yang kami jalani dari dulu hingga sekarang sangat baik tidak terdapat hal-hal yang menjadi pengganggu diantara para pegawai, walaupun ruangan kerja yang sempit yang sedikit berdesak-desakan itulah yang membuat para pegawai disini menjadi lebih akrab dan dekat sesama mudah saling membantu, malah membuat hubungan komunikasi lebih terjalin harmonis (sumber informan Aspan syuri, A.Md Kepala seksi Identitas Kependudukan DUKCAPIL) Walaupun ruang dan tempat kerja DUKCAPIL masih sempit dan peralatan yang masih banyak dibutuhkan yang mengundang rasa tidak nyaman tetapi tidak mengurangi motivasi dan semangat dalam bekerja melayani masyarakat dengan baik.

Kesimpulan

Hasil dari simpulan peneliti adapun analisis data yang dibahas dan dari inti-inti indikator yang telah peneliti dapatkan diatas pegawai DUKCAPIL dikategorikan dengan tingkat kedisiplinan yang baik karena telah mampu menghasilkan kualitas kinerja yang baik dengan ketepatan waktu baik dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan yang sesuai dan juga sudah mencapai efektif dan efisiensi sehingga masyarakat yang menerima pelayanan tidak komplain, walau masih terdapat kekurangan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan fasilitasnya masih kurang, tidak mengurangi rasa keinginan memberikan kinerja terbaik untuk

pelayanan yang diberikan demi terciptanya pelayanan yang prima.

Daftar Pustaka

- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). *JIEE: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. 01, 2021–2022.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 211–226.
<https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.25>
- Christop Riata, F., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 2021.
<http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Elpitra. 2012. *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Sengingi*. Administrasi Negara. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau.
- Fikri, K. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN,

- KEMAMPUAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN INDRAGIRI HULU. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Vol. VII (Issue 04)*.
<https://www.goriau.com/berita/indragiri-hulu/terima-hasil->
- Istiqomah, S. N. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA YOGYAKARTA, DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Vol. 19, Issue 1)*.
- KEWAAMA, S. (2019). *HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi kasus di Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur)*.
- Komara, A. T., Stie, N., & Bandung, P. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BANDUNG. *Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85.*
- Kurniawan, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*
http://eprintslib.ummgl.ac.id/944/%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/944/1/15.0101.0048_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Kusuma, D. M., Kunci, K., & Pegawai, K. (2013). *KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR*.
- Khosiin, MHD. 2013. *Analisis Kedisiplinan pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Meranti. *Administrasi Negara. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.*
- Maimunah, S., Hamdie, A. N., & Uhaib As'ad, M. (2020). *UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KELURAHAN TAMBARANGAN KECAMATAN TAPIN SELATAN KABUPATEN TAPIN*.
- Purnama Sari, W. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI PEMALIJUANA*.
- Ramadan k, 2015. *Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Simeulue Tengah Kabupaten Simeulue. *Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Teuku Umar Aceh Barat*.*
- SETIADI, D. (2016). *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*.
- Suryandari. 2020. *Pengaruh Disiplin kerja Kompetensi pegawai dan penghargaan terhadap kinerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.*
- Shalahuddin, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, I(1), 93–112. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31>*

602/atd.v1i1.797
Utama, A. P., Lestari, H., & D, I. H. (2014).
Analisis Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Lampung Barat.
Universitas Diponegoro Jalan Profesor, 1–
10.