

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BADUNG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh

I MADE SRIYANA ADIWIJAYA

NIM 1815744109

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BADUNG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh

I MADE SRIYANA ADIWIJAYA

NIM 1815744109

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja serta mengetahui tingkat disiplin mana yang paling tinggi dan mana yang terendah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu sebanyak 81 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,93 dalam skala 5. Hal itu dapat dilihat dari sebagian besar pegawai memilih tingkat disiplin yang mereka sudah lakukan dan sadari dengan point cukup baik sampai sangat baik terhadap setiap item – item pada ke empat indikator disiplin. Untuk pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan untuk bisa tetap menjaga tingkat disiplin yang sudah dilakukan dengan sangat baik dan juga berusaha untuk terus meningkatkan kembali tingkat disiplin yang dianggap masih kurang contohnya tingkat disiplin pada tingkat absensi.

Kata Kunci : Disiplin, Tingkat Disiplin , Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the level of work discipline and to find out which level of discipline is the highest and which is the lowest at the Office of Investment and One Stop Integrated Service Badung Regency. The population in this study were all Civil Servants at the Office of Investment and One Stop Services in Badung Regency, amounting to 114 people. The sampling technique was carried out using the Slovin formula, as many as 81 people. Data collection techniques in this study are using observation, literature study and questionnaires. The results of this study are the work discipline of employees of the Office of Investment and One Stop Integrated Services Badung Regency as whole is in the good category with an average score of 9.93 on a scale of 5. It can be seen from the majority of employees choosing a higher level of discipline, they have done and realized the point are quite good to very good on each item on the four discipline indicators. For employees of the Badung Regency Investment Office and One Stop Integrated Service, it is hoped that they will be able to maintain the level of discipline that has been carried out very well and also try to continue to improve the level of discipline that is considered lacking, for example the level of discipline at the absentee level

Keywords: *Discipline, Discipline Level, Employee*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi. Kebiasaan organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai dimungkinkan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Suasana lingkungan kerja dan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai sehingga memudahkan pegawai untuk beradaptasi, sehingga memungkinkan pegawai merasa lebih senang dan termotivasi untuk melaksanakan tugas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik.

Bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang fokus utamanya sebagai penyedia jasa pelayanan, sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kegiatan operasional organisasi. Berbeda dengan perusahaan yang berfokus pada penjualan suatu produk, fokus utama perusahaan tersebut yaitu kualitas, kuantitas produk ataupun peningkatan penjualan produk setiap bulannya. Sedangkan untuk perusahaan penyedia jasa kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut disinilah peran utama sumber daya manusia atau karyawan yang berperan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas masing – masing. Dalam kegiatan pelayanan sebagian besar akan dilakukan oleh karyawan kepada pelanggan.

Selain dilakukan oleh perusahaan yang dimiliki oleh pribadi maupun swasta, kegiatan pelayanan juga dilaksanakan oleh pemerintah demi membantu masyarakat dalam mengurus dokumen – dokumen yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban mereka dan mendapatkan hak sebagai warga negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi unsur utama sumber daya manusia aparatur

Negara yang memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pemerintahan serta pembangunan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pegawai memiliki peranan yang menentukan berjalan atau tidaknya suatu lembaga pemerintah. Seorang PNS yang bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai pegawai merupakan PNS yang potensial dan berkualitas, mempunyai sikap disiplin yang tinggi, profesional, bermoral dan bermental baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan wajib dimiliki oleh setiap aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

PNS sebagai abdi negara dan sekaligus sebagai abdi masyarakat dalam praktek sehari-hari terkadang kurang memiliki kesadaran bahwa PNS merupakan pelayan publik yang semestinya harus memprioritaskan pelayanan. Beberapa sikap tidak terpuji dari sebagian komunitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya tidak terlepas dari peran pimpinan organisasi dan juga diperlukannya suatu peraturan yang dapat digunakan sebagai standar dan juga sebagai landasan dalam berperilaku.

Aparatur Negara (PNS) merupakan penggerak didalam suatu lembaga. Dalam melakukan suatu kegiatan, Pegawai merupakan petunjuk kinerja dari suatu lembaga agar pelaksanaan sesuai dengan yang telah direncanakan dan harus didukung dengan peraturan kerja, sehingga bisa menciptakan disiplin kerja. Singodimedjo (2002:212), mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan

baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi”.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang dalam artian menjalankan sebuah roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai pelayan publik. Pegawai Negeri Sipil dituntut harus bisa menjunjung tinggi martabat serta citra kepegawaian. Tetapi fakta dilapangan berbicara lain, dimana masih banyak Aparatur Negara (PNS) yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari sinilah, penyusun ingin meneliti terkait disiplin pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau dilanggar maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya sistem kerja maka pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan diri sendiri, karena tidak memiliki sikap disiplin untuk bekerja sesuai aturan yang berlaku. Sikap disiplin dari seseorang dapat dilihat dari pekerjaannya, apabila seorang pegawai itu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu maka mereka menunjukkan memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2011:361) pengawasan dirancang

membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai terhadap mematuhi semua aturan, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap penggunaan waktu secara efektif, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap absensi pada saat melaksanakan tugasnya.

Pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung masih terlihat kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugasnya karena sering dijumpai PNS yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya, sering datang terlambat, mangkir dari tugasnya atau pulang kantor sebelum waktunya. Hal ini merupakan suatu sikap yang tidak baik untuk dilakukan secara terus menerus oleh pegawai pada instansi tersebut. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir atau pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Jika dibiarkan begitu saja maka akan menyebabkan terbengkalainya pekerjaan yang ditugaskan dan juga tidak dapat di selesaikan sesuai masa

tenggang waktu yang telah diberikan. Terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat juga mempengaruhi kegiatan organisasi lainnya yang menyebabkan pelayanan yang diberikan akan menurun.

Oleh karena permasalahan itu, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui tingkat disiplin dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, apakah instansi tersebut sudah memiliki tingkat disiplin yang baik. Selain itu juga penulis ingin mengetahui tingkat disiplin apa yang sudah dilakukan dengan baik oleh pegawai dan tingkat disiplin mana yang masih cukup rendah dan perlu ditingkat kembali. Karena masalah penegakan disiplin PNS sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengambil judul dalam penyusunan tugas akhir ini adalah **“ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BADUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas , maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung?
2. Indikator disiplin manakah yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang tertinggi dan terendah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui indikator disiplin yang memiliki tingkat disiplin

kerja pegawai tertinggi dan terendah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ragam penelitian serta membuktikan teori-teori selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu, manfaat penelitian ini dapat mendukung jurnal dari peneliti sebelumnya, menjadi refensi penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah pengetahuan untuk membandingkan teori-teori dengan kenyataan dilapangan khususnya untuk disiplin pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, bagaimana pentingnya disiplin kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pembaca dan pihak lainnya sebagai masukan dan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung secara keseluruhan tingkat disiplin kerja pegawai sudah berada pada kategori baik dengan jumlah rata-rata skor sebesar 3,93 dalam skala 5. Hal itu dapat dilihat dari sebagian besar pegawai memilih tingkat disiplin yang mereka sudah lakukan dan sadari dengan nilai point 3 (cukup baik) sampai 5 (sangat baik) terhadap setiap item – item pada ke empat indikator disiplin.
- b. Dari jumlah skor rata - rata setiap indikator, masih ada indikator yang perlu dilakukan peningkatan disiplin yaitu pada indikator disiplin kerja terhadap tingkat absensi, karena dari jumlah nilai skor rata – rata memiliki jumlah rata – rata terkecil dari pada indikator disiplin lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut :

- a. Diharapkan pada setiap pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung untuk menyadari bahwa disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi dan juga diharapkan selalu berusaha untuk menerapkan sikap disiplin saat menyelesaikan pekerjaan maupun saat menjalankan tugas.
- b. Untuk pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan untuk bisa tetap menjaga tingkat disiplin yang

sudah dilakukan dengan sangat baik dan juga berusaha untuk terus meningkatkan kembali tingkat disiplin yang dianggap masih kurang contohnya tingkat disiplin pada tingkat absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason*. OH: South Western – Cengage Learning.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gordon, Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri Di Rumah dan Di Sekolah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. H.Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. T.Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Kusmayadi dan Endar. 2000. *Metodelogi Penelitian Dalam Bidang Kepariwisata*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.