

## Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

Saparuddin Siregar<sup>1</sup>, Rida Arnisah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Akuntansi Syariah, FEBI UIN Sumatera Utara

[rarnisah@gmail.com](mailto:rarnisah@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Work discipline is a tool used by leaders to communicate with their employees so that they are willing to increase the awareness of an employee in obeying all applicable social rules and norms. The purpose of this study was to determine the technique of implementing work discipline at the North Labuhan Batu Regency DPRD office, the factors that influence work discipline at the North Labuhan Batu Regency DPRD office and efforts to improve work discipline at the North Labuhan Batu Regency DPRD office. This study uses descriptive qualitative research, and uses primary data sourced from direct observation at the DPRD office of North Labuhan Batu Regency. The results showed that the discipline that occurred in the DPRD office of North Labuhan Batu Regency was categorized as good. It can be seen how the steps taken by the LabuhanBatu Regency DPRD office in improving work discipline and discipline implementation techniques at the LabuhanBatu Regency DPRD office. And in an effort to improve work discipline at the LabuhanBatu Regency DPRD office, it also provides solutions for employees who violate work discipline, namely by providing sanctions in the form of verbal warnings, warning letters and the most severe is dismissal as an employee at the LabuhanBatu Regency DPRD.*

**Keywords:** *work discipline, employee performance*

### **ABSTRAK**

Kedisiplinan kerja merupakan alat yang di gunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka bersedia meningkatkan kesadaran seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tehnik pelaksanaan disiplin kerja pada kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara, faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara dan upaya peningkatan kedisiplinan kerja di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dan menggunakan data primer yang bersumber dari observasi langsung di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kedisiplinan yang terjadi di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara sudah dikategorikan baik. Bisa dilihat bagaimana langkah-langkah yang dilakukan kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan teknik pelaksanaan kedisiplinan di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu. Dan dalam upaya peningkatan disiplin kerja di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu juga memberikan solusi bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja yaitu dengan memberikan sanksi yang berupa teguran lisan, surat peringatan dan yang paling berat pemecatan sebagai pegawai di DPRD Kabupaten LabuhanBatu.

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan kerja, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Pembangunan didalam suatu bangsa sangat membutuhkan kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan sumber daya manusia adalah pelaku utama dalam memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga dapat mencapai tujuan dari pembangunan tersebut. Sehingga jika sumber daya manusia tidak berkualitas, sedangkan sumber daya alam melimpah maka pembangunan tidak akan berjalan secara maksimal.

Keberadaan sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia akan menciptakan pengembangan organisasi hingga terukur dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, hal inilah yang mendasari pentingnya pembangunan sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar yang ada dalam suatu organisasi sebelum modal ataupun sumber daya lainnya. Maka sebelum organisasi menginventarisir sumber daya lain, maka sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian utama terlebih dahulu. Hal inilah yang mendorong seluruh organisasi di dunia senantiasa melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab meyakini bahwa sumber daya manusia ini mampu memberikan pengembangan yang positif. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan cara rekrutmen ulang tenaga kerja atau pegawai negeri sipil permukaan, pelatihan bimbingan teknis, elektronik-elektronik. perangkat. Merupakankebutuhan yang sangat penting.

Terhusus pada masa saat ini yang dikenal dengan era modernisasi. Penciptaan sumber daya manusia menjadi persaingan organisasi satu dengan lainnya. Organisasi- organisasi berlomba-lomba untuk mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Organisasi yang acuh terhadap pengembangan sumber daya manusia ini akan mudah dialahkan oleh zaman dan kondisi yang berubah-ubah sekalipun didukung oleh modal dan sumber daya lainnya.

Salah satu tolak ukur dari sumber daya yang berkualitas adalah penerapan disiplin kerja. Sikap disiplin ini merupakan indikator yang digunakan oleh pelaku organisasi untuk melihat tingkat kualitas dan profesionalitas kerja dari bawahannya. Hal ini disebabkan kedisiplinan tumbuh dari dasar kesadaran. Sehingga bagi seorang karyawan ataupun pegawai dalam suatu instansi memiliki kesadaran dan penghargaan terhadap lingkungankerjanya, maka akan melakukan kedisiplinan kerja yang baik. Pegawai akan malu jika dirinya ditemukan tidak melaksanakan kedisiplinan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Sebaliknya, jika seorang pegawai melakukan pelanggaran kedisiplinan secara terus menerus, maka umumnya pegawai tersebut tidak memiliki kesadaran dan penghargaan terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai tersebut merasa bahwa tanpa kedisiplinan, tujuan organisasi akan dapat dicapai. Hal ini jelas kondisi yang keliru sehingga menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Bagi diri seorang pegawai, menjalankan disiplin merupakan Langkah bagi

dirinya dalam mendapatkan kesuksesan. Hal ini disebabkan, karyawan yang disiplin akan lebih menjalankan aktifitas kerja dan tata tertib kerjanya secara baik. Selain itu, pegawai yang disiplin akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitas kerjanya dalam bentuk apapun. Disiplin juga dapat menjadi media latihan bagi dirinya dalam menghadapi kondisi yang tidak biasa. Sebab dirinya sudah terbiasa menjalankan aktifitas kerjanya dengan teratur. Sebaliknya, jika karyawan tidak terbiasa disiplin dan cenderung bekerja secara santai, maka akan menyebabkan dirinya tidak siap jika harus dihadapi dalam kondisi yang sulit.

Dalam menjalankan kedisiplinan harus membutuhkan sosialisasi pengenalan terlebih dahulu kepada seluruh pegawai. Hal ini disebabkan kondisi kedisiplinan pada setiap organisasi memiliki perbedaan satu sama lain. Tindakan mensosialisasikan ini secara tidak langsung akan menjadi kesepakatan bagi para pegawai untuk menyanggupi kedisiplinan yang telah ditetapkan tersebut. Sosialisasi yang dilakukan juga harus melingkupi jenis kedisiplinan, aturan kedisiplinan, toleransi kedisiplinan dan sanksi-sanksi yang akan diberikan jika melanggar aturan kedisiplinan tersebut.

Dalam konteks kinerja pegawai, kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maksudnya, jika seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, maka akan membuat kinerjanya juga baik. Sebaliknya jika kedisiplinannya buruk, maka kinerjanya juga akan buruk. Hal ini disebabkan tujuan dari pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri yang bertujuan untuk memudahkan mencapai tujuan yang ditetapkan. Sehingga jika pegawai melaksanakan kedisiplinan, maka aktifitas kerjanya lebih teratur, memiliki kontribusi yang besar sebab hadir setiap waktu, dan dapat memotivasi rekan kerjanya. Jika pegawai melaksanakan hal ini, maka sudah tentu akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menjadi baik.

Tugas Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara adalah memberikan pelayanan administrasi kepada anggota DPRD dalam menyelenggarakan rapat/rapat, Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas anggota DPRD, Menyelenggarakan pembinaan administrasi Sekretariat Daerah. Dewan Perwakilan Rakyat dan Melaksanakan tugas lain yang diperlukan. dipesan oleh bos

Disiplin kerja harus diterapkan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten. Begitu pula setiap orang yang disiplin dalam mengenal baik instansi maupun organisasi tempatnya bekerja akan menunjukkan organisasi dengan iklim yang sehat, kuat dengan prestasi yang dapat dipercaya.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa kedisiplinan kerja sangat mempengaruhi kemaksimalan kinerja pegawai, maka penulis akan meneliti dengan mengambil tema "Analisis Peningkatan kedisiplinan kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara".

## TINJAUAN LITERATUR

### Kedisiplinan Kerja

#### 1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Ronquilla menyatakan bahwa asal mula kata Disiplin berasal dari bahasa latin yakni *Discerre* yang memiliki makna belajar. Kata inilah yang menjadi asal dari disiplin yang selanjutnya digunakan dalam sesuatu yang bersifat pelatihan ataupun pembiasaan. Disiplin merupakan bagian dari cara ataupun strategi yang digunakan oleh para pimpinan

Untuk dapat berkomunikasi dengan para bawahannya. Harapannya melalui komunikasi tersebut, anggota maupun bawahannya dapat melaksanakan nilai dan aturan yang telah disepakati bersama.

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kerelaan dari seseorang dalam melaksanakan aturan organisasi dan nilai sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi yang dibangun. Jika kedisiplinan tidak berjalan dengan baik, organisasi akan terkendala dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bagian penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### 2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan oleh organisasi dalam mengukur kedisiplinan anggota, diantaranya:

- a. Disiplin preventif meliputi tujuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Integritas dalam mendorong pegawai untuk mendisiplinkan pegawainya.
- b. Disiplin positif, disiplin ini termasuk pengendalian inheren, artinya pemimpin harus proaktif dan langsung mengontrol perilaku bawahannya.
- c. Disiplin Progresif. Disiplin ini mencakup penjatuhan sanksi kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan sehingga menimbulkan terorisme di kalangan karyawan. Dan itu termasuk ketegasan pimpinan dalam mengeluarkan karyawan yang disiplin di perusahaan.

#### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan.  
Anggota organisasi akan mampu melakukan kedisiplinan jika mengetahui tujuan yang terdapat dalam organisasi tersebut dan akibat dari ketidakdisiplinan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Keteladanan pimpinan Organisasi memiliki ketergantungan dalam adanya figur yang digunakan sebagai teladan bagi anggota lainnya. Hal inilah yang harus dimiliki oleh pemimpin organisasi yang dapat memotivasi anggota lainnya dalam menegakkan kedisiplinan.

- c. Keadilan  
Adanya keadilan organisasi akan mendorong pelaksanaan kedisiplinan. Sebaliknya, jika keadilan tidak didapatkan, maka akan menyebabkan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.
- d. Waskat  
Waskat juga berarti monitoring berkala yang dilakukan oleh pimpinan untuk memastikan semua aktifitas dilaksanakan dengan semestinya. Jika waskat dilaksanakn, maka anggota akan merasa takut melakukan kesalahan sebab akan dievaluasi dalam waskatnya organisasi.
- e. Sanksi hukuman.  
Jenis sanksi akan memberikan pengaruh pada kedisiplinan. Sanksi yang dirasa tidak memberatkan akan sangat mudah membuat anggota melakukan kesalahan. Sebaliknya jika sanksi terlalu berat, maka akan menyebabkan anggota menghindari organisasi dan bukan kesalahannya.
- f. Ketegasan  
Kecenderungan bagi organisasi yang tidak memiliki ketegasan, kesalahan akan diulangi oleh orang yang sama dan kesalahan yang sama. Maka hal inilah pentingnya sebuah ketegasan.

### **Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai,**

Kinerja berasal dari kata *job performanc* atau *actual performance* yang berarti prestasikerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kuantitas serta kualitas yang diberikan oleh pegawai atas hasil kerja yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

*Performance* atau kinerja adalah hasil akhir dari sebuah proses yang dilaksanakan. Berdasarkan pendekatan perilaku dalam aktifitas manajerial, kinerja merupakan representasi dari hasil kerja yang dilaksanakan secara kuantitas dan kualitas.

Kinerja juga dapat digunakan dalam menentukan prestasi sebuah pekerjaan. Sebab dengan adanya kinerja dapat dibandingkan hasil kerja beserta standar dan tergat yang telah ditetapkan. Jika pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diperlihatkan baik. Sebaliknya jika hasil kerja tidak memnuhi standar, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut belum memenuhi kinerja yang diharapkan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja juga dapat dinyatakan sebagai hasil dari tingkat kesuksesan seorang pegawai secara menyeluru dalam suatu periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan standar kerjanya, target, realisasi, efektifitas, dan kriteria ataupun indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja merupakan segalanya yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

Terkait dengan kinerja ini juga dikenal istilah manajemen kinerja. Manajemen kinerja ini sendiri adalah segalanya yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memberikan peningkatan kinerja organisasinya baik secara individu maupun kelompok. Dengan adanya manajemen kinerja, dapat memberikan pengendalian kinerja karyawan kepada bentuk yang diharapkan.

## 2. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Dalam mengukur kinerja pegawai digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan adalah pengukuran hasil kerja berdasarkan kuantitasnya. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan, maka kinerja semakin baik.
- b. Kualitas pekerjaan.  
Adanya jumlah yang mencapai standar, lantas tidak membuat pekerjaan itu sesuai dengan standar. Hal ini disebabkan pekerjaan juga harus memenuhi kualitas yang ditetapkan. Kualitas sendiri adalah hasil kerja berdasarkan kesesuaiannya dengan spesifikasi yang ditetapkan.
- c. Ketetapan Waktu.  
Suatu pekerjaan bukan hanya harus memenuhi jumlah dan kualitas. Namun juga memenuhi efisiensi kerja yang diharapkan. Efisiensi yang dimaksudkan adalah waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Semakin banyak waktu terbuang, maka semakin tidak baik.
- d. Kehadiran.  
Dalam aktifitas pekerjaan pegawai, kehadiran adalah representasi dari kinerja yang baik. Sebab pekerjaan dapat saja dilakukan dilokasi yang tidak bertempat dikantor, namun dengan adanya kehadiran, akan memudahkan pimpinan memonitoring aktifitas pekerjaan tersebut.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor, faktor tersebut adalah

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor bawaan yang melekat pada pegawai dan faktor yang terus ada dalam perkembangannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi Saat melakukan tugas, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi mengacu pada situasi, peristiwa, atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian pelayanan adalah factor kemampuan dan faktor motivasi :
  - a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, keterampilan karyawan mencakup keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan praktis (pengetahuan+keterampilan).
  - b. Faktor motivasi bawaan. Motivasi bermula dari sikap karyawan dalam menangani situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Nuracto Sofiati, disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, antara lain preventif, korektif, dan bertahap. Disiplin kerja harus bersifat spesifik pada setiap pegawai dan dilatih oleh pegawai untuk menunjang terwujudnya tujuan organisasi, karena merupakan wujud kepatuhan terhadap aturan kerja dan rasa tanggung jawab pribadi terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Holil dan Sriyanto, disiplin kerja dapat dinyatakan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di organisasi, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang baik dalam membuat aturan. Disiplin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena merupakan ketaatan dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Setiap pegawai harus disiplin dan bebas dari segala paksaan dan pengawasan oleh manajemen organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bermakna bahwa penelitian ini menggunakan analisis dalam menentukan hasil penelitiannya dan tidak membutuhkan data numerik dan pengolahan data.

Sedangkan disain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Hal ini menyatakan bahwa penelitian menggunakan cara penjelasan- penjelasan secara rinci hasil pengumpulan data yang didapatkan.

Objek pada penelitian ini adalah kedisiplinan pegawai dan subjeknya yaitu pegawai kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara. Informan adalah orang sangat paham atas permasalahan yang di teliti oleh peneliti. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan informan adalah pegawai kantor di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer yang merupakan hasil wawancara kepada informan penelitian dan observasi yang dilaksanakan secara langsung dilapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Disiplin kerja harus dilaksanakan pada setiap perusahaan sebagai wujud upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan tujuan memiliki dimensi waktu dan spesifikasi tertentu. Jika tidak ada kedisiplinan, maka tujuan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Terkhusus pada organisasi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab kerja dan irisan terhadap orang banyak. Maka disiplin kerja harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Salah satu organisasi pemerintahan yang harus memiliki kedisiplinan sebab berkaitan dengan masyarakat luas adalah Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Pada Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara memiliki aturan kedisiplinan sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan surat edaran Kepala Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Aturan- aturan ini mengatur kedisiplinan pegawai mulai dari aturan jam kerja, berpakaian, kehadiran, aktifitas, kode etik, dan lain sebagainya. Segala aturan kedisiplinan yang ditetapkan haruslah dilaksanakan secara penuh pengabdian, kesadaran, serta rasa tanggung jawab sehingga dapat menunjukkan kinerja yang maksimal sebagai aparatur negara.

Dengan Pelaksanaan peraturan kedisiplinan kerja di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan terkait jam kerja telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Walaupun terdapat beberapa kekurangan, namun secara menyeluruh seluruh pegawai menaati aturan jam kerja yang ditetapkan. Adapun jam kerja di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara adalah sebagai berikut:

- a. Senin Jam 08.00-16.45 WIB
- b. Selasa Jam 08.00-16.45 WIB
- c. Rabu Jam 08.00-16.45 WIB
- d. Kamis Jam 08.00-16.45 WIB
- e. Jum'at Jam 08.00-12.00 WIB

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara

- a. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara. antara lain sebagai berikut:
  - Pegawai sering terlambat masuk kerja yang akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai karena dan akan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinn kerja di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara
  - Kurangnya rasa kesadaran dan motivasi kerja akan pentingnya sebuah

- kedisiplinan kerja Di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara
- Berpakaian rapi dan sopan. Dimana dalam berpakaian rapi dan sopan akan membawa pengaruh positif berupa kenyamanan dalam bekerja di Kantor Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sumatera Utara
- b. Menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman. Dimana lingkungan sehat dan nyaman akan menjafi motivasi pegawai mengerjakan tugas-tugasnya dengan maksimal.
3. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja di Kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara.
- a. Kehadiran karyawan setiap hari
- Indikator yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu Utara yang pertama adalah kehadiran yang setiap hari. Dengan hadir setiap hari, pegawai akan terbiasa disiplin dan menghargai aktifitas kerja setiap harinya.
- b. Ketepatan jam kerja
- Jam kerja yang sesuai dengan aktifitas kerja yang dilaksanakan akan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor DPRD Labuhan Batu Utara
- c. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.
- Hasil pengamatan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai membutuhkan ketaatan dari pegawai itu sendiri. Pegawai yang terbiasa taat pada aturan akan memberikan tampilan kerja yang lebih disiplin.
- d. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.
- Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pegawai senantiasa berpakaian sesuai dengan standar kerja. Pakaian dan tanpa pengenal bukan hanya sekedar pendukung penampilan. Namun menjadi simbol bahwa pegawai tersebut sedang melaksanakan aktifitas kerjanya.
4. Upaya Peningkatan Kedisiplinan Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara.
- Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai kedisiplinan pegawai, maka untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara. Terdapat beberapa factor Pendukung Pelaksanaan disiplin kerja semakin baik. Factor-faktor tersebut diantaranya:
- a. Kepemimpinan, dimana dalam suatu organisasi sangat penting sebab mempunyai pengaruh
  - b. Motivasi. Dimana motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai di Kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara. Cara memberi motivasinya bisa seperti penghargaan yang telah di capainya atau

hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sekretariat DPRD Kab.LabuhanBatu Utara merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas mengawasi, mengurus keuangan daerah, dan pembuatan peraturan perundang- undangan. Memeroleh pengalaman mengenai dunia kerja.

Dan dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara juga memberikan solusi bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja yaitu memberikan sanksi yang berupa teguran lisan, surat peringatan dan yang paling berat pemecatan sebagai pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin mencoba memberikan beberapa saran kepada pihak yang terkait yang besar terhadap bawahannya, karena pemimpin harus bias memberi keteladanan tindakan yang nantinya bias dicontoh oleh anak buah. Dengan keteladanan tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dan pemimpin pada Kantor DPRD Kabupaten Labuhan Batu Utara sudah memberikan keteladanan tindakan yang patut dicontoh bawahannya dalam melaksanakan disiplin kerja. Hal ini terbukti dengan tidak pernahnya pimpinan tersebut melakukan keterlambatan dalam masuk kerja.

Pemberian sanksi, dimana dalam pemberian Sanksi atau hukuman mempunyai peranan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Hukuman iniditetapkan oleh peraturan pemerintah yang mengatur tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil. Pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah diantaranya surat edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. dalam penelitian tersebut yaitu:

1. Kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara harus lebih meningkatkan kedisiplinan kerja agar mencapai kemaksimalan kinerja pegawai.
2. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu Utara harus lebih mengoptimalkan dan lebih mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai agar menjadi lebih maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga. 2012  
Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011  
R. Terry Georga, Princes Of Management, Mc. Graww.2000  
Sofiati, Ova Nuracto, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja

- (Studi Kasus Pada Balai Pengembangan Perluasan Kerja Lembang), 2015  
Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003  
Sutrisna Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 6. Jakarta: Kencana. 2009  
Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat. 2009  
Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1992)  
Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004)