

PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Evo M.T. Damanik¹, SE, MM., Benget T. Simarmata, MM²

^{1,2} Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRACT

Work discipline is the key to the success of a company or organization with a human resource policy in carrying out its work duties. Work discipline is needed by every employee, because it is a means to train the personality of employees so that they always show good performance. This is very important in influencing the improvement of employee performance at the social service of North Sumatera Province. The subject of this research is the social service of North Sumatera Province. The types and sources of data studied are primary data, the techniques used by the author in collecting the required data are observation, questionnaires and literature study. From the results of research conducted by the author at the social service of North Sumatera Province, the form of discipline applied is preventive discipline and corrective discipline. The implementation of work discipline at the social service of North Sumatera Province is still not good where there are still employees who arrive late to the office so that the work is not completed on time, return before office hours end, this has an effect on improving employee performance.

Keywords: work discipline. employee performance

A. PENDAHULUAN *work discipline*

1.1 Latar Belakang Penelitian

Faktor penting yang menentukan peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Persaingan antar perusahaan maupun instansi saat ini menjadi semakin pesat dan canggih. Keadaan ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan atau instansi terdapat pada sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam meningkatkan kinerja yang tinggi, maka suatu pekerjaan akan mudah tercapainya. Faktor utama untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor yang datang dari diri manusia itu sendiri misalnya. kondisi fisik, motivasi, keterampilan dan lain sebagainya dan faktor keduanya adalah keadaan-keadaan yang datang dari luar misalnya, kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja para

pegawai baik dilakukan secara personal maupun bekerja dengan kelompok/tim.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan adanya disiplin yang tinggi. Karena disiplin merupakan sarana untuk mencapai keberhasilan karena pegawai yang disiplin akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja, sehingga mendorong terciptanya sikap dan tindakan kinerja yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil oleh penulis, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah, "Untuk Mengetahui Bentuk Dan Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Yang Diterapkan Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara".

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi/Perusahaan sebagai bahan masukan bagi Instansi/Perusahaan dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bias dilakukan dengan baik dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai alat pengukuran disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Menambah informasi empiris dalam bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai data pembandingan dalam penelitian.

B. LANDASAN TEORITIS

2.1 Disiplin

2.1.1 Definisi Disiplin

Disiplin merupakan salah satu kata kunci membangun keunggulan sumber daya manusia, sementara disiplin yang muncul dan dibangun oleh perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada pertumbuhan kinerja perusahaan. Disiplin menunjukkan harga diri pegawai dan bagaimana sikap serta tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Melalui disiplin, perusahaan akan mengetahui bagaimana tingkat kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan yang ada di perusahaan. Melalui disiplin, perusahaan akan lebih mudah mengoreksi kinerja pegawai. Secara sederhana, bentuk disiplin pegawai tercermin melalui tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.1.2 Tujuan Disiplin

Menurut Priansa (2019:163). disiplin kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, antara lain:

1. Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di perusahaan agar seluruh pegawai yang ada diperusahaan mampu bersikap dan berperilaku bijaksana di tempat kerja.
2. Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan, nilai-nilai yang telah dibangun oleh founding father perusahaan akan terpelihara dengan adanya disiplin kerja karena setiap pegawai akan merasa bertanggung jawab untuk memeliharanya.
3. Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan, disiplin kerja mampu menjamin adanya kesesuaian antara tujuan tiap- tiap individu pegawai dan tujuan perusahaan sehingga tujuan keduanya mampu bersinergi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

4. Menciptakan situasi yang kondusif. Disiplin kerja mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan bersama sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.
5. Menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya. Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya antara pegawai dengan organisasi maupun antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pemimpin.

2.1.3 Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Afandi (2018:15), untuk mengkondisikan pegawai perusahaan senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip disiplin kerja sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.1.4 Indikator Disiplin

Menurut Priansa (2019:172), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Terlambat masuk kantor
Pegawai yang sering terlambat masuk kantor namun tanpa alasan yang jelas, merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang rendah.
2. Ketidakhadiran pegawai
Ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas merupakan salah satu bentuk rendahnya kedisiplinan pegawai.
3. Mangkir kerja
Pegawai yang melakukan mangkir kerja adalah pegawai yang lari dari tugas dan jam kerjanya.
4. Terlalu sering ngobrol dalam kerja.
Pegawai yang terlalu sering ngobrol sudah tentu tidak berfokus pada tugas dan tanggung jawabnya.
5. Terlalu santai dan masa bodoh
Pegawai yang terlalu santai dan tidak memiliki kepedulian serta kepekaan atau

bersikap masa bodoh merupakan salah satu ciri bahwa pegawai tersebut tidak memiliki disiplin kerja.

6. Malas

Pegawai yang malas adalah pegawai yang bekerja lambat, berleha-leha, dan semauanya sendiri.

7. Tidak menyukai pekerjaan

Pegawai yang tidak berdisiplin cenderung tidak menyukai pekerjaannya sehingga lebih banyak mengeluh dibandingkan dengan bekerja dengan baik sebagaimana mestinya.

8. Menyembunyikan ketidakmampuan

Pegawai yang menyembunyikan ketidakmampuannya dalam mengemban pekerjaan sehingga ia cenderung menutupi ketidakmampuannya.

9. Konflik dan perselisihan

Konflik dan perselisihan yang terjadi di ruang kerja pada dasarnya terjadi karena ketidakdisiplinan pegawai dalam mengemban pekerjaannya sehingga sering berakibat pada konflik dan perselisihan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri dalam bentuk karya nyata.

Menurut Benardin dan Russel (dalam Sumardjo 2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Harsuko (dalam buku Priansa 2019:179) menyatakan, kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

2.2.2 Tujuan Kinerja

Menurut Kasmir (2018:197), kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan peningkatan terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerjanya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil peningkatan kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan agar setiap pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya pegawai yang kinerja meningkat akan ada penyesuaian kompensasi. Kompensasi dilakukan dengan meningkatnya gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya.

2.2.3 Prinsip Kinerja

Menurut Wibowo prinsip dasar kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Berikut beberapa prinsip kinerja anatara lain:

1. Kejujuran diri dalam berkomunikasi diantara pimpinan, pekerja, dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengapresiasi pendapat, menyampaikan fakta memberikan pertimbangan dan perasaan.

2. Pelayanan setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap stakeholder.

3. Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab yang dikerjakan.
4. Bermain kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan prinsip bermain dalam kinerja orang mendapatkan kepuasan yang dikerjakan.
5. Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa pimpinan memahami dan empati terhadap orang lain.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208), menjelaskan beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
Kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian dari suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)
Kinerja dapat dilakukan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi misalnya 30 menit. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
4. Pengawasan
Seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
5. Hukuman Antar Pegawai
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan pimpinan. Hubungan ini juga sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk

mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

C. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek Dan Objek Penelitian

3.1.1 Subjek Penelitian

Menurut Sujarweni (2018:24) subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka sebagai sasaran. Adapun subjek penelitian ini adalah "Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara".

3.1.2 Objek Penelitian

Menurut Sujarweni (2018:24) objek penelitian adalah pokok yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun objek penelitian adalah Pelaksanaan "Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja".

3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2021 dan lokasi penelitian di lakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Jl. Sampul No. 138 Sei Putih Medan.

3.3 Jenis Data Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam suatu penelitian data merupakan suatu bagian yang sangat penting karena dari data kita dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Menurut Sujarweni (2018: 113) berdasarkan sifatnya, jenis-jenis data dan sumbernya yaitu:

1. Data Kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan misalnya kuesioner pertanyaan tentang kualitas pelayanan sebuah perusahaan.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, misalnya: harga, saham, profitabilitas, aktiva, hutang. Dalam penelitian Tugas Akhir ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sujarweni (2018:114) "Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data dari hasil wawancara peneliti dengan nara sumber". Data yang diperoleh dari data primer tersebut harus diolah lagi sehingga menghasilkan data yang akurat.

Sedangkan "Data Sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah

berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi".

Dalam penelitian Tugas Akhir ini sumber data yang digunakan penulis adalah data primer dan data sekunder, karena dimana penulis langsung melakukan analisa data maupun berkas untuk kelengkapan penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian, karena keberhasilan suatu penelitian ditentukan oleh kelengkapan data yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Menurut Bungin (2013:142) "Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. Dalam arti bahwa data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti melalui penggunaan pancaindra.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Bungin (2013:130) angket merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian diberikan responden untuk diisi, angket diberikan kembali kepada peneliti.

c. Wawancara

Menurut Bungin (2013:133) "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai tanpa menggunakan pedoman wawancara.

d. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017:291) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang terkait dengan nilai, budaya, norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan buku sebagai referensi dalam penyusunan Tugas Akhir yang diambil dari beberapa sumber pustaka seperti Gramedia, perpustakaan Politeknik MBP Medan dan perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:244) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan.

Metode analisa yang digunakan penulis adalah metode deskriptif. Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Disiplin Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan bagi seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin yang dilaksanakan dengan baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan apabila turunnya disiplin maka itu akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

1.2.2 Tujuan Disiplin Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

1. Agar pegawai menempati segala peraturan dan kewajiban dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Agar pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Pegawai dapat membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pimpinan.

4.2.3 Bentuk Disiplin Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Bentuk disiplin yang diterapkan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah disiplin preventif dan korektif dimana disiplin

preventif adalah setiap pegawai diharapkan mendisiplinkan diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin korektif adalah suatu upaya yang dilakukan pimpinan dalam menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap atauran yang berlaku dengan cara memberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

4.2.4 Indikator Disiplin Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Adapun indikator yang yang diterapkan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah:

1. Terlambat masuk kantor, pegawai yang dapat terlambat ditempat kerja akan mendapat teguran secara lisan dari pimpinan.
2. Ketidakhadiran pegawai, pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang berturut-turut akan diberi peringatan oleh pimpinan.
3. Terlalu sering ngobrol dalam kerja, pimpinan selalu mengawasi setiap ruangan pegawai untuk melihat sejauh mana pegawai dalam bekerja.
4. Menyembunyikan ketidakmampuan, pegawai yang kurang dalam mengusai pekerjaannya akan terlihat dari hasil kerjanya, dengan begitu pimpinan dapat mengantikan posisi pegawai tersebut dengan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya.
5. Malas, setiap pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja akan mendapat kompensasi sampai ketiga kali.
6. Konflik atau perselisihan, konflik yang terjadi antara pegawai kan diberi teguran oleh pimpinan agar tidak menghambat perkerjaan setiap pegawai.

4.3 Karakteristik Responden Penelitian

4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 20 responden pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menjadi hasil penelitian menyatakan bahwa 9 orang atau 45 % yang memiliki usia 27-35 tahun sedangkan 5 orang atau 25% memiliki umur 35-40, dan sebanyak 6 orang atau 30 % yang memiliki usia 40 tahun keatas, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usia 27- 35 tahun lebih mendominasi atau lebih banyak memberikan jawaban kuesioner yang baik dari variabel

pelaksanaan disiplin kerja sangat penting untuk peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	18-22 Tahun	-	0 %
2	22-27 Tahun	-	0 %
3	27-35 Tahun	9	45 %
4	35-40 Tahun	5	25 %
5	40> Tahun	6	30 %
Total		20	100

Hasil Pengelolaan Penelitian

4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh penulis maka dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa dari 20 responden pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara menyatakan 3 orang atau 15% berpendidikan SMA, sebanyak 8 orang atau 40 % berpendidikan Diploma 3 dan sebanyak 9 orang atau 45 % berpendidikan sarjana. Oleh karena itu dari 20 responden yang lebih dominan atau mendukung peningkatan kinerja para pegawai dapat dilihat dari pendidikan S1 dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka semakin luas pengetahuan yang didapat sehingga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	3	15 %
2	D3	8	40 %
3	S1	9	45 %
4	S2	-	0 %
Total		20	100

Hasil Pengelolaan Penelitian

4.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin yang terdapat pada tabel 4.3 dari jumlah responden 20 orang, dimana dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 8 orang atau 40 % dari total presentasi 100 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan terdiri dari 12 orang atau 60 % dari total presentase 100 %, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada perusahaan ini perempuan lebih berperan dalam

peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	8 Orang	40 %
2	Perempuan	12 Orang	60 %
Total		20 Orang	100 %

Hasil Pengelolaan Penelitian

Kuesioner Pelaksanaan Disiplin Kerja Terdapat Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumut

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap variabel Disiplin Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Apakah anda selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0	0 %	3	15 %	9	45 %	5	25 %	3	15 %
2	Pegawai memakai seragam kerja sesuai aturan yang ditentukan ditempat kerja	0	0 %	0	0 %	3	15 %	11	55 %	6	30 %
3	Mengisi daftar kehadiran sebelum melaksanakan pekerjaan kantor	0	0 %	0	0 %	0	0 %	12	60 %	8	40 %
4	Pegawai bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0 %	0	0 %	4	20 %	7	35 %	9	45 %
5	Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0 %	2	20 %	5	25 %	7	35 %	6	30 %

Hasil Pengelolaan Penelitian

Keterangan: STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diperoleh rekapitulasi data pelaksanaan disiplin pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1. Pernyataan ke 1 dari hasil responden sebanyak 20 orang dimana yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15%, setuju sebanyak 5 orang atau 25%, sedangkan kurang setuju sebanyak 9 orang atau 45% dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 15%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu di kantor.
2. Pernyataan ke 2 dari hasil responden sebanyak 20 orang dimana terdapat sangat setuju sebanyak 6 orang atau 30%, setuju sebanyak 11 orang atau 55% dan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 15%. Dari jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa pegawai selalu memakai seragam kerja di lingkungan kantor.
3. Pernyataan ke 3 dari hasil responden sebanyak 20 orang dimana yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 40%, dan setuju sebanyak 12 orang atau 60%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai selalu mengisi daftar absensi sebelum melaksanakan pekerjaan kantor.
4. Pernyataan ke 4 dari hasil responden sebanyak 20 orang dimana yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 45% sedangkan setuju sebanyak 7 orang atau 35% orang dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 20 %. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat simpulkan bahwa pegawai bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Pernyataan ke 5 dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 30%, setuju sebanyak 7 orang atau 35%, sedangkan kurang setuju sebanyak 5 orang atau 25% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 20%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Kuesioner Pelaksanaan Disiplin kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumut

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap variabel Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	0	0%	0	0%	8	40%	7	35%	5	25%
2	Pegawai menggunakan peralatan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0%	0	0%	4	20%	13	65%	3	15%
3	Pegawai menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan.	0	0%	0	0%	11	55%	6	30%	3	15%
4	Pegawai berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja.	0	0%	2	10%	6	30%	4	20%	8	40%
5	Pegawai merasa sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan saat ini.	0	0%	0	0%	8	40%	7	35%	5	25%

Hasil Pengelolaan Penelitian

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh rekapitulasi data pelaksanaan disiplin pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1. Pernyataan ke 1 dari hasil responden sebanyak 20 orang dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 25%, setuju sebanyak 7 orang atau 35% dan kurang

setuju sebanyak 8 orang atau 40%, dari jawaban responden tersebut dapat di simpulkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pernyataan ke 2 yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 15%, setuju sebanyak 13 orang atau 65% dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 20% dari total responden 20 orang, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pegawai telah menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Pernyataan ke 3 dari hasil responden sebanyak 20 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15%, sedangkan setuju sebanyak 6 orang atau 30% dan kurang setuju sebanyak 11 orang atau 55%, dari jawaban tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang masih tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Pernyataan ke 4 dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 40%, setuju sebanyak 4 orang atau 20%, sedangkan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 30% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 10% dari total jawaban responden sebanyak 20 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai berperilaku positif dalam bekerja, serta berhubungan secara efektif dengan rekan kerja.
5. Pernyataan ke 5 dari hasil responden sebanyak 20 orang yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 25%, setuju sebanyak 7 orang atau 35% dan kurang setuju sebanyak 8 orang atau 40%, dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa telah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya saat ini.

E. SIMPULAN

Berdasarkan uraian teoritis dan pembahasan yang telah dikemukakan di bab sebelumnya, sehingga diperoleh simpulan seperti:

- a. Bentuk disiplin kerja yang diterapkan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah disiplin preventif, korektif dan progresif.
- b. Pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara masih belum berjalan dengan baik karena masih terdapat pegawai yang belum memenuhi peraturan yang ada diperusahaan seperti masih ada pegawai ada sebagian pegawai yang datang

terlambat ke kantor dan pulang sebelum jam selesai

- c. Manfaat disiplin kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah untuk melakukan perbaikan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, tim, maupun individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama Riau: Zanafa Publishing
- Bungin, Burhan (2013) **Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi**. Jakarta: Penerbit Kencana
<https://books.google.co.id/books?id=hxa9DwAAQBAJ&printsec=frontcoverdq>
<https://text-id.123dok.com/document/myjo5pk2z-prinsip-prinsip-dasar->
- Kasmir, Dr (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Priansa, Donni (2019) **Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan** Cetakan Pertama. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Sujarweni, V. Wiranata (2018) **Metode Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami**. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Supomo. Nurhayati (0 2018) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Sugiono, (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung Pustaka Setia
- Sumarjo, Priansa (2018) **Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Konsep Kunci**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Kencana