

**PERAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu  
Administrasi Publik**



**Oleh :**

**Indah Monika  
NIM. 07011181924025**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
APRIL 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PERAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

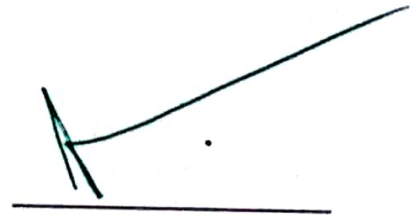
**Oleh :**

**Indah Monika  
NIM. 07011181924025**

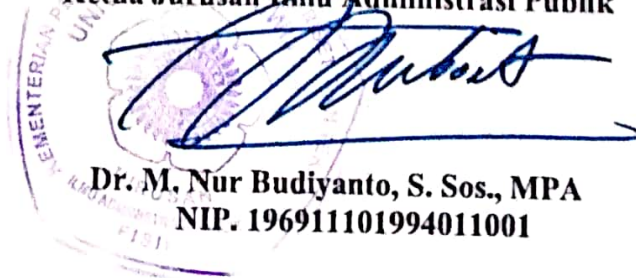
**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, April 2023**

**Pembimbing**

**Dr. Andries Lionardo, S. I. P., M. SI  
NIP. 197905012002121000**



**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

**HALAMAN PEGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**“PERAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

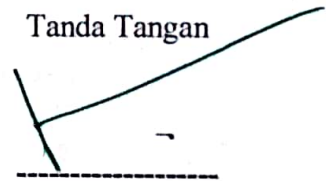
**Skripsi  
Oleh :  
INDAH MONIKA  
NIM : 07011181924025**

**Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 05 April 2023**

Pembimbing :

1. Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.  
NIP. 197905012002121005

Tanda Tangan



Penguji :

1. Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012
2. Annada Nasyaya, S.IP., M.Si.  
NIP. 198809062019032016

Tanda Tangan

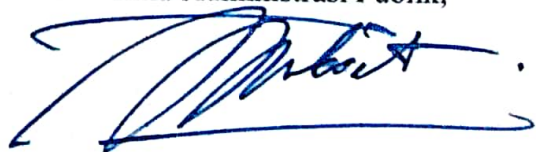

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



**Prof. Dr. Alfitri, M.Si**  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Monika  
NIM : 07011181924025  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Peran Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Indralaya, April 2023



NIM. 07011181924025

# Motto Dan Persembahan

Motto :

“TIDAK ADA SATU PUN PERJUANGAN YANG TIDAK MELELAHKAN. “DAN BERIKANLAH BERITA GEMBIRA KEPADA ORANG-ORANG YANG SABAR, YAITU YANG KETIKA DITIMPA MUSIBAH MEREKA MENGUCAPKAN : SUNGGUH KITA SEMUA INI MILIK ALLAH DAN SUNGGUH KEPADA NYA LAH KITA KEMBALI.” (QS AL-BAQARAH : 155-156)

“BENCANA AKIBAT KEBODOHAN ADALAH SEBESAR-BESARNYA MUSIBAH SEORANG MANUSIA.” (IMAM AL GHAZALI)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ AYAH IBUKU TERCINTA, BAPAK IRWANTO DAN IBU LILIS SURYANI
- ❖ KAKAK DAN ADIK KU TERSAYANG, DEWI SARTIKA DAN ALM. BAYU SAPUTRA
- ❖ KELUARGA BESAR YANG KUSAYANGI
- ❖ SAHABAT-SAHABATKU TERSAYANG KHUSUSNYA ALDITA, NOPITA, MARIA, REPI DAN YENI
- ❖ ALMAMATER UNIVERSITAS SRIWIJAYA

## ABSTRAK

**Indah Monika, 2023.** Peran Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dibawah bimbingan Bapak Dr. Andries Lionardo, S. I. P., M. SI .

Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam organisasi untuk menegakkan peraturan dalam menciptakan tata tertib di instansi. Dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta tujuan akan lebih mudah dicapai. Selain itu juga untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada organisasi tersebut. Informan dalam penelitian ini berjumlah tujuh orang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan memperoleh data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi langsung di lapangan. Hasil penelitian peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan disimpulkan bahwa belum terlaksana dengan baik dapat dilihat dari indikator disiplin kerja meliputi (1) Ketepatan waktu pegawai belum terlaksana dengan baik dan harus ditingkatkan, (2) Penggunaan alat kantor sudah cukup baik digunakan pegawai sesuai dengan fungsinya guna mendukung kinerja pegawai, (3) Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sudah cukup baik sesuai dengan aturan yang berlaku, (4) Ketaatan terhadap aturan kantor belum maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang sering melanggar aturan jam kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa/gaji, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Pegawai & Kinerja

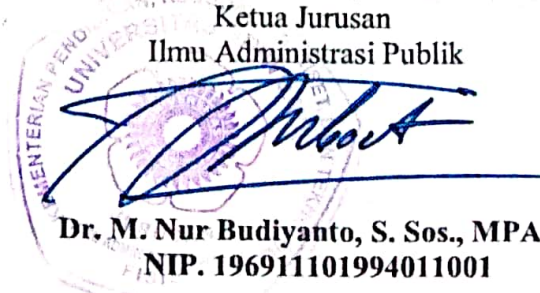
**Pembimbing**

**Dr. Andries Lionardo, S. I. P., M. SI**  
**NIP. 197905012002121000**

**Indralaya, April 2023**

**Ketua Jurusan**

**Ilmu Administrasi Publik**



The image shows a circular official stamp from Universitas Mitra Indonesia, Faculty of Public Administration, Indralaya. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink.

**Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

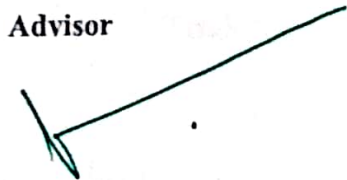
## **ABSTRACT**

**Indah Monika, 2023. The Role of Employee Work Discipline in Improving Employee Performance at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province under the guidance of Mr. Dr. Andries Lionardo, S. I. P., M. SI.**

Discipline is an important factor in the organization to enforce regulations in creating order in agencies. With the existence of work discipline it will improve the quality of human resources and goals will be more easily achieved. In addition, to find out whether the role of the leader as a whole has been carried out properly or not. This study aims to determine work discipline in improving employee performance and identify the factors that influence employee work discipline in the organization. Informants in this study amounted to seven people. This study used a qualitative method by obtaining data from interviews, observation and direct documentation in the field. The results of the analysis of work discipline analysis in improving employee performance at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province concluded that it had not been carried out properly as can be seen from the indicators of work discipline including (1) Employee punctuality had not been carried out properly and had to be improved, (2) Use of tools the office is good enough to be used by employees according to its function to support employee performance, (3) the responsibility of employees towards work is good enough in accordance with applicable regulations, (4) obedience to office rules is not optimal because there are still some employees who often violate the clock rules Work. Factors that influence work discipline in improving employee performance at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province include goals and abilities, exemplary leaders, remuneration/salary, fairness, discretion, sanctions, firmness and human relations.

**Keywords:** Work Discipline, Employees & Performance

Advisor



**Dr. Andries Lionardo, S. I. P., M. SI**  
**NIP. 197905012002121000**

**Indralaya, April 2023**  
**Head Of Public Administration Departement**  
**Faculty Of Social Science And Political Science**  
**Sriwijaya University**

**Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya memudahkan dalam setiap kegiatan, shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat nya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti sekarang ini, sehingga penulis diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PERAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian yang dilaksanakan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Penyusunan laporan ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat kurikulum pada jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam melaksanakan Skripsi, penulis meyakini banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penyelesaian laporan ini. Untuk itu dengan segala rendah hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE. IPU. ASEAN. Eng.** Selaku Rektor Universitas Sriwijaya (Unsri).
2. **Prof. Dr. Alfitri, M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. **Dr. Andries Lionardo, S. IP., M. SI.** selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi.
4. **Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA.** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. **Annada Nasyaya, S.IP., M.SI** selaku dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Politik jurusan Ilmu Administrasi Publik sekaligus sebagai dosen pembimbing akademik.
6. **Ir. Basyaruddin Akhmad, M.Sc** selaku Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
7. **Ir. Hendrian, M.T** selaku Sekretaris Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.



8. **Bapak Bapak Pajriansyah, SE, M. Si** selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
9. **Semua staff dan Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan yang tidak bisa disebutkan satu persatu** yang telah membantu dan mendukung penulis proposal penelitian, penulis ucapkan terimakasih semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada kita semua.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penyelesaian laporan ini.
11. Semua kerabat dan sahabat penulis (Aldita, Nopita, Maria, Repi dan Yeni) yang selalu mendukung serta mendo'akan sehingga laporan ini dapat diselesaikan.

Semoga ALLAH SWT memberikan karunia dan limpahan rahmat atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis sudah berusaha secara maksimal dalam penyusunan laporan ini, apabila masih terdapat kekeliruan dalam penulisannya. Penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Atas segala perhatiannya, penulis mengucapkan terimakasih banyak semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis, pihak Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, dan mahasiswa khususnya jurusan Ilmu Administrasi Publik serta mahasiswa pada umumnya dalam menambah wawasan dan pengetahuan bersama.

Indralaya, April 2023

Penulis



**Indah Monika**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Landasan Teori.....	7
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.3. Ruang Lingkup Manajemen SDM .....	8
2.4. Disiplin Kerja.....	8
2.5. Indikator Disiplin Kerja.....	9
2.6. Kinerja Pegawai .....	11

2.7. Teori yang digunakan.....	13
2.8. Penelitian Terdahulu .....	15
2.9. Kerangka Pemikiran.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Definisi Konsep.....	23
3.3. Fokus Penelitian.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	25
3.5. Informan Penelitian .....	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.7. Teknik Analisis Data.....	27
3.8. Pengecekan Keabsahan .....	28
3.9. Sistematika Penulisan.....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1. Profil Instansi .....	33
4.1.1. Sejarah Singkat Disperkim.....	33
4.1.2. Letak Geografis Disperkim .....	35
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Disperkim.....	35
4.1.4. Visi dan Misi Instansi .....	35
4.1.5. Struktur Organisasi .....	38
4.2. Deskripsi Informan Penelitian .....	42
4.3. Hasil Penelitian .....	42
4.4. Pembahasan atau Diskusi .....	71
4.4.1. Disiplin Kerja .....	71
4.4.2. Kinerja Pegawai.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>93</b>

5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.....	2
Tabel 2 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3 Fokus Penelitian .....	25
Tabel 4 Informan Penelitian .....	26
Tabel 5 Daftar Hadir Bulanan Periode 01-30 November 2022.....	45
Tabel 6 <i>Range</i> Nilai atau Sasaran Kinerja Pegawai .....	80
Tabel 7 Hasil dan Temuan Penelitian .....	84
Tabel 8 Temuan dan Hasil Penelitian Disiplin Kerja Indikator Ketepatan Waktu ....	88

## DAFTAR GAMBAR

gambar 1 Kerangka Pemikiran .....	22
gambar 2 Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman .....	33
gambar 3 Struktur Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman .....	38
gambar 4 Alat <i>Fingerprint</i> dan Jam Kantor .....	47
gambar 5 Fasilitas-fasilitas Kantor .....	50
gambar 6 Core Values ASN .....	54
gambar 7 Pelatihan <i>Autodesk Revit Architecture Essential (Basic and Intermediate)</i> dan Sertifikasi ACU .....	59
gambar 8 Pengawasan Pimpinan Pada Pegawai dan Mahasiswa Magang .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara .....	102
Lampiran 2 Pedoman Observasi.....	103
Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi.....	104
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	105
Lampiran 5 Surat Tugas .....	107
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi.....	108
Lampiran 7 Kartu Revisi Seminar Proposal.....	109
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	110
Lampiran 9 Surat Balasan Izin Penelitian .....	111
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi.....	112
Lampiran 11 Halaman Persetujuan Pembimbing Skripsi .....	113
Lampiran 12 SK Skripsi.....	114
Lampiran 13 Transkrip Wawancara 1.....	106

## DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BerAKHLAK	: Beorientasi Layanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif
DISPERKIM	: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
DPKP	: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
JAKON	: Jasa Konstruksi
KASI	: Kepala Seksi
KASUBBAG	: Kepala Sub Bagian
PIP2B	: Pusat Informasi Pengembangan Permukiman Bangunan dan Jasa Konstruksi
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RPJPD	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah
RTLH	: Rumah Tidak Layak Huni
SDM	: Sumber Daya Manusia
SEKDIS	: Sekretaris Dinas
SP	: Surat Peringatan
TOT	: <i>Training Of Trainers</i>
UMKM	: Usaha Mikro Kecil Menengah
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Dinas
WASKAT	: Pengawasan Melekat



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan, tujuan tersebut tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri tapi lebih efisien dicapai melalui usaha kelompok. Keberhasilan dalam organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena bisa mengatur dan mengelola sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan yang ada di instansi maka organisasi harus mengoptimalkan kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu kinerja dapat disimpulkan sebagai prestasi kerja atau *output*, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam waktu yang telah ditentukan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Adakalanya organisasi mempunyai pegawai yang berkinerja rendah, maka dari itu fenomena tersebut harus dimanajementi secara sistematis dan menganalisis mengapa kinerja seorang pegawai bisa rendah.

Tuntutan menjadi pegawai yang memiliki kualitas merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka dari itu instansi harus memecahkan tantangan tersebut melalui pelaksanaan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai diharapkan mampu menjaga komitmen untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh

instansi serta meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang akan dilakukan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, tentunya kinerja akan meningkat.

Disiplin merupakan usaha pegawai dalam menjalankan segala aktivitas kerja secara bersungguh-sungguh. Pada fenomena yang penulis temukan adalah masih kurang ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi kepada para pelanggar yang melanggar aturan antara lain datang terlambat, pulang lebih awal, tidak mengikuti apel dan tidak masuk kantor. Kedisiplinan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam organisasi untuk menegakkan peraturan dalam menciptakan tata tertib di instansi. Dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta lebih memudahkan instansi dalam mencapai tujuan.

**Tabel 1 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman  
Provinsi Sumatera Selatan**

No.	Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
	(1)	(2)	(3)	$(4) = (2) \times$ $(3)$	(5)	$(6) =$ $(4-5)$	$(7) =$ $(5:4) \times$ 100
1.	Jan	113	27	3.051	20	3.031	0,65

2.	Feb	113	25	2.825	22	2.803	1,94
3.	Mar	113	27	3.051	20	3.031	0,65
4.	Apr	113	26	2.938	25	1.913	0,85
5.	Mei	113	27	3.051	22	3.029	0,72
6.	Juni	113	26	2.938	16	2.918	0,54
7.	Juli	113	27	3.051	25	3.026	0,81
8.	Agst	113	27	3.051	20	3.031	0,65
9.	Sept	113	26	2.938	25	2.913	0,85
10.	Okt	113	27	3.051	28	3.023	0,92
11.	Nov	113	26	2.938	22	2.913	0,74
12.	Des	113	27	3.051	20	3.031	0,65

Sumber : Diolah Penulis sebelumnya, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Disperkim mengalami perubahan, berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Juni dengan persentase 0,54%, sedangkan absensi tertinggi terdapat pada bulan Februari dengan persentase 1,94%.

Mengingat observasi yang penulis lakukan bahwa kedisiplinan pegawai juga terlihat pada saat pelaksanaan apel pagi, ternyata masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pada setiap hari Senin guna menjadi sarana Disiplin dan Tanggung Jawab pegawai. Dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai masih sangat rendah terhadap kinerja pegawai, tanpa disiplin yang baik sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Peraturan yang mengatur tentang disiplin kerja pegawai pada DPKP dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi tersebut memuat tentang kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS. Prinsip disiplin kerja yaitu diatur dalam pasal 3 huruf (f), yang menjelaskan tentang integritas dan keteladanan dalam sikap, prilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, kemudian untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja diatur dalam pasal 4 huruf (f), yang menjelaskan bahwa kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem

kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti penelitian oleh Bachtiar Arifudin Husain dan Arief Budi Santoso (2022) Disiplin kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan berbalik pada diri sendiri memberikan motivasi untuk disiplin, mengganti budaya dan kebiasaan lama dan merubah aturan CV Kirana Utama. Selaras dengan penelitian dari Bachtiar, dalam penelitian Wanta (2017) juga dijelaskan bahwa permasalahan absensi pegawai mengindikasikan kedisiplinan yang berimbas terhadap kinerja pegawai berupa penyerapan anggaran, hal tersebut dikarenakan hampir setiap bulan terdapat pegawai yang tidak masuk kantor dan datang terlambat namun pulang lebih cepat. Selanjutnya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh (Astutik 2016, Feel et, al 2018, Sadat 2020, Pono et, al 2020, Lengkong 2019, Suwanto dkk 2022), penerapan disiplin kerja (Prayoga, 2020). Penelitian yang menganalisis tentang disiplin kerja dan faktor yang mempengaruhinya dilakukan oleh (Ibrahim, 2020) pada penelitian Ibrahim hanya berfokus pada tingkat Kecamatan. Namun pada penelitian ini berfokus mengkaji analisis disiplin kerja pada tingkat Provinsi.

Hal serupa juga terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dimana tingkat disiplin kerja pegawai juga rendah, karena mengingat observasi terjadi masalah yaitu :

1. Datang terlambat
2. Pulang lebih awal dari jam ketentuan
3. Tidak masuk kantor/tanpa keterangan

4. Keluar pada saat jam kantor diluar urusan kedinasan/kepentingan pribadi
5. Kurangnya disiplin waktu

Hal ini terlihat dari pegawai yang masih melanggar disiplin kerja disamping itu, tampak masih rendahnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Begitu juga masih banyak ditemui pegawai yang tidak memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai dimana sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan seringnya terjadi kesalahan.

Penjelasan diatas menganggap bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh peneliti tentang Analisis Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis :

##### **1. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu administrasi publik dan dapat menjadi referensi bagi penelitian mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Peran Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan melalui teori disiplin kerja, serta dapat digunakan sebagai bahan masukan penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para stakeholder, khususnya dalam hal peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Memberikan kontribusi berupa bahan masukan dalam memperbaiki disiplin kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan serta kontribusi pemikiran demi kemajuan dan perkembangan dalam memelihara disiplin kerja pada instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani Et Al. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 6(1) Hal : 104-122.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol. 2 No. 2. <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098> Artikel DOI: 10.21070/jbmp.v2i2.1098
- Erlangga, H., & Haryadi, R. N. (2022). *Skripsi nasional 1*. 5(2), 471–484.
- Chairunisa et al. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Artikel*. Hal : 1-5.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.
- Fauzan, Muhammad Oceano. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), Oktober 2022, Hal : 497-500. DOI 10.33087/jmas.v7i2.439.
- Feel et al. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 3(2) Hal : 176-185.
- Husain, Bachtiar Arifudin dan Arief Budi Santoso. 2022. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*. Vol. 2(3).
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). *Jurnal EMBA : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction*,

- Employment Motivation And Work Dis. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Lubis, Muhammad Amrin dkk. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Kantor Pada Efisiensi. *Jurnal Edik Informatika*.
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2021. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Menuju Organisasi Berkelanjutan. Bogor : IPB Press.
- MM, W. (2017). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(2), 71–82. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i2.352>.
- (*PERGUB NO.17 THN 2018 TENTANG UPTD DIS[ERKIM.Pdf*, n.d.)
- (*PERGUB NO.66 THN 2016.Pdf*, n.d.)
- Pono, N. F., Hadi, S., & Kirana, K. C. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23942>.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01), 22–38.
- prasetyo, Yogi Dwi., & Sri Isnowati. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Sains*. 7(2), Oktober 2022. Hal : 719-725. DOI 10.33087/jmas.v7i2.558.
- Pratiwi, H. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 20–23. <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/168>.
- Prihartono, Agung. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah). Bandung : Fokusmedia.



- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>.
- Sepang, J., Mekkel, P. A., & Lagale, D. G. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 935–943.
- Studi, P., Informatika, T., Komputer, F. I., & Darma, U. B. (2020). *WEBSITE PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN*.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
- Thamrin. 2014. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Ulfah, N. A. (2020). *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin*. 2(September).