



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7466-7477

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Dimensi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Siti Aisyah Pelupessy^{1✉}, P.Sahetapy², W.Tuanaya³

Universitas Pattimura Ambon

Email: itapelupessy@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis korelasi antar dimensi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah selama 2 (dua) bulan. Populasi adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 27 orang. Metode penentuan sampel adalah *full sampling* karena jumlah populasi sangat kecil. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis kuantitatif dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kedisiplinan yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yakni tujuan & kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan dimensi dengan hubungan yang sedang yakni teladan pimpinan serta terdapat 2 (dua) dimensi yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai yakni keadilan dan pengawasan.

Kata Kunci: *Dimensi Kedisiplinan, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine, test and analyze the correlation between dimensions of discipline on the performance of employees in the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Central Maluku Regency. This research uses a descriptive-quantitative approach with a correlational cause-effect type. The research was carried out in the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Central Maluku Regency for 2 (two) months. The population is all employees of the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Central Maluku Regency, totaling 27 people. The sampling method is full sampling because the population is very small. The data analysis technique in this research uses quantitative analysis and product moment correlation analysis. The research results concluded that there are 5 (five) dimensions of discipline that have a strong relationship with employee performance, namely goals & abilities, remuneration, punitive sanctions, firmness and human relations. Meanwhile, the dimension with a moderate relationship is leadership example, and there are 2 (two) dimensions that do not have a significant relationship with employee performance, namely justice and supervision.

Keywords: *Dimensions of Discipline, Performance of Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Arianto (2013) bahwa pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tengah memiliki tugas pokok : (1) melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Daerah dalam hal pengumpulan bahan kebijakan, program dan petunjuk teknis, penghimpunan,

pengelolaan data dan mengoordinasikan serta mengevaluasi untuk mendukung kegiatan di bidang pengadaan barang/jasa; (2) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Perekonomian dan pembangunan sesuai dengan Bidang tugasnya. Adapun fungsi Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tengah adalah (1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa; (2) Pelaksanaan kegiatan pusat pengadaan barang /jasa; (3) Penyusunan dan pelaksanaan strategi pengadaan barang/jasa; dan (4) Penyelenggaraan Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi terkait perencanaan persiapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pembinaan, pelaporan, serta advokasi pengadaan barang/jasa.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, beberapa kendala dihadapi oleh pegawai seperti keterlambatan proses pengadaan barang dan jasa sehingga menghambat pencapaian kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara organisasional. Teori SDM yang paling mendekati untuk memahami hal tersebut adalah kedisiplinan, sebagaimana dikemukakan oleh (Marwanto & Nugroho, 2014); (Pernanda, 2021); (Kamal, 2015); (R. Kurniawan et al., 2022); (Andhika & Pane, 2018) dan Deni (2018) bahwa kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Hasil temuan beberapa peneliti berkaitan dengan hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja menunjukkan hasil yang masih beragam baik dari aspek temuan maupun dari aspek penggunaan indikator pengukuran yang bervariasi satu sama lain. Pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan secara langsung terhadap kinerja menjadi temuan dari (Deni, 2018), (Sugiarti, 2018), (Andriani, 2018), (H. Kurniawan & Alimuddin, 2015), (Yusuf, 2018), (Sinambela et al., 2019). Penelitian-penelitian ini menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja, sebagai variabel independen tanpa mengkaji dimensi dan atau indikator kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mencari keterkaitan hubungan ataupun pengaruh melalui dimensi kedisiplinan sebagaimana dikemukakan oleh (Arianto, 2013) yakni tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan September 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 27 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel adalah *full sampling* karena jumlah populasi sangat kecil. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis kuantitatif dan analisis korelasi *product moment*. Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	hasil kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah	1. pencapaian target 2. kualitas pekerjaan 3. kesesuaian waktu 4. ketaatan terhadap asas organisasi (Mallafi & Silvianita, 2021)
2.	Kedisiplinan	Keadaan ideal pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja	1. tujuan dan kemampuan, 2. teladan pimpinan, 3. balas jasa, 4. keadilan, 5. pengawasan, 6. sanksi hukuman, 7. ketegasan 8. hubungan kemanusiaan (Arianto, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis korelasi *product moment*, juga dikenal sebagai korelasi Pearson, adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel numerik. Metode ini mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel itu bersifat linier dan sejauh mana perubahan dalam satu variabel berhubungan dengan perubahan dalam

variabel lainnya. Analisis korelasi product moment berguna untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara dua variabel. Korelasi tidak mengindikasikan kausalitas (sebab-akibat). Korelasi product moment menghasilkan koefisien korelasi Pearson (r) yang dapat memiliki nilai antara -1 hingga +1, dan maknanya sebagai berikut :

- $r = +1$: Korelasi sempurna positif (kedua variabel bergerak bersamaan).
- $r = 0$: Tidak ada korelasi (tidak ada hubungan linier yang terlihat antara kedua variabel)
- $r = -1$: Korelasi sempurna negatif (kedua variabel bergerak dalam arah yang berlawanan)

Pada penelitian ini, analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dimensi pada variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Antara Dimensi Pada Variabel Kedisiplinan dengan Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi Variabel Kedisiplinan	Nilai r product moment	Signifikansi	Keterangan
Tujuan dan Kemampuan	0,994	0,000	Korelasi Kuat
Teladan Pimpinan	0,479	0,001	Korelasi Sedang
Balas Jasa	0,650	0,000	Korelasi Kuat
Keadilan	0,174	0,384	Tidak ada korelasi
Pengawasan	-0,210	0,293	Tidak ada korelasi
Sanksi Hukuman	0,994	0,000	Korelasi Kuat
Ketegasan	0,983	0,000	Korelasi Kuat
Hubungan Kemanusiaan	0,994	0,000	Korelasi Kuat

Salah satu tujuan utama analisis korelasi adalah untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel melalui nilai koefisien korelasi product moment atau korelasi pearson, mengidentifikasi arah hubungan (positif atau negative) serta menguji hipotesis melalui nilai probability. Tabel di atas memberikan petunjuk mengenai kekuatan hubungan, arah hubungan dan signifikansi, dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara tujuan dan kemampuan ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,994 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara tujuan dan kemampuan dengan kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,000 < 0,05$. (Hipotesis terbukti)
- 2) Hubungan antara teladan pimpinan ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,479 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara teladan pimpinan dengan

kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,001 < 0,05$. (Hipotesis terbukti)

- 3) Hubungan antara balas jasa ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,650 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara balas jasa dengan kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,000 < 0,05$. (Hipotesis terbukti)
- 4) Hubungan antara keadilan ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,174 dengan nilai signifikansi pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,384 > 0,05$ (Hipotesis tidak terbukti) yang bermakna bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi keadilan dengan kinerja pegawai.
- 5) Hubungan antara pengawasan ditunjukkan dengan nilai r sebesar -0,210 dengan nilai signifikansi pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,293 > 0,05$ (Hipotesis tidak terbukti) yang bermakna bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi pengawasan dengan kinerja pegawai.
- 6) Hubungan antara sanksi hukuman ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,994 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara sanksi hukuman dengan kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,000 < 0,05$. (Hipotesis terbukti).
- 7) Hubungan antara ketegasan ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,983 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara dimensi ketegasan dengan kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,000 < 0,05$. (Hipotesis terbukti).
- 8) Hubungan antara hubungan kemanusiaan ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,994 yang berarti bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara dimensi hubungan kemanusiaan dengan kinerja pegawai dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) yakni sebesar $p = 0,000 < 0,05$. (Hipotesis terbukti).

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kedisiplinan yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yakni tujuan & kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan dimensi dengan hubungan yang sedang yakni teladan pimpinan serta terdapat 2 (dua) dimensi yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai yakni keadilan dan pengawasan.

Pembahasan

Kedisiplinan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Kedisiplinan bukan hanya tentang patuh pada aturan dan tugas, tetapi juga tentang komitmen untuk mencapai tujuan dengan konsisten dan tekun. Pertama, kedisiplinan membantu pegawai untuk tetap fokus pada tujuan organisasi. Dengan memiliki jadwal dan rutinitas yang teratur, pegawai dapat menghindari godaan untuk menunda-nunda atau terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif. Kedisiplinan membantu pegawai mengatur waktu dengan bijak, memprioritaskan tugas yang penting, dan menghindari gangguan yang tidak perlu. Dengan demikian, pegawai dapat memaksimalkan produktivitas dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan atau proyek yang sedang dikerjakan. Kedisiplinan juga menciptakan konsistensi dalam tindakan. Ketika pegawai memiliki disiplin yang kuat, pegawai cenderung melakukan tugas-tugas penting secara teratur tanpa kecenderungan untuk menunda-nunda. Ini membantu pegawai membangun kebiasaan positif yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja jangka panjang. Ketika pegawai secara konsisten melakukan tugas-tugas yang diperlukan, hasilnya pun akan menjadi lebih konsisten dan dapat diandalkan.

Selain itu, kedisiplinan meningkatkan tanggung jawab dan akuntabilitas. Ketika seseorang memiliki disiplin dalam menjalani hidupnya, pegawai cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan mampu menghadapi tugas-tugas yang sulit. Pegawai tidak mencari alasan atau pembenaran untuk menghindari tanggung jawab, melainkan bersedia menghadapinya dengan tekad. Akibatnya, pegawai menjadi lebih dihormati oleh rekan kerja dan atasan dan ini dapat membuka pintu untuk lebih banyak peluang karier.

Selain itu, kedisiplinan membantu mengurangi stres. Ketika seseorang memiliki jadwal yang teratur dan disiplin dalam menjalani hidupnya, pegawai dapat menghindari situasi darurat atau penumpukan pekerjaan yang dapat menyebabkan stres. Pegawai dapat mengelola waktu dengan lebih baik, merencanakan pekerjaan dengan lebih baik dan dengan demikian, mengurangi tekanan dan kecemasan yang mungkin muncul akibat keterlambatan atau ketidaksempurnaan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada dua dimensi yang tidak memiliki hubungan yang linear dengan kinerja pegawai yakni dimensi keadilan dan dimensi pengawasan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Deni, 2018), (Haryanto & Dewi, 2020), (Santoso & Kambara, 2020), (Sinambela et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya kedisiplinan yang berjalan dengan baik dalam suatu organisasi. Jika sistem organisasi berjalan baik diharapkan lebih mudah

menegakkan kedisiplinan sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, dimensi keadilan mengacu pada perlakuan yang adil dan setara terhadap individu atau anggota tim yang terlibat dalam masalah kedisiplinan. Keadilan dalam hal ini berarti bahwa proses penilaian dan tindakan yang diambil oleh pihak yang berwenang, seperti pimpinan atau atasan, harus mempertimbangkan hak dan kepentingan individu yang bersangkutan serta mematuhi prinsip-prinsip hukum dan etika yang berlaku. Tidak adanya hubungan linear antara dimensi keadilan dengan kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Maluku Tengah tidak ada hubungannya dengan persepsi pegawai terhadap dimensi keadilan dalam penerapan kedisiplinan.

Memahami hubungan antara dimensi keadilan dalam penegakan kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai penting untuk mengelola organisasi dengan efektif. Meskipun keadilan dianggap sebagai prinsip yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dalam penelitian ini, tidak ada hubungan langsung antara dimensi keadilan dalam penegakan kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, penegakan kedisiplinan yang konsisten dan adil adalah prioritas utama. Ini berarti bahwa semua pelanggaran kedisiplinan diberi sanksi yang sesuai tanpa memandang posisi atau hubungan pribadi. Keadilan dalam hal ini lebih berkaitan dengan penegakan aturan secara seragam daripada mempertimbangkan konteks individual. Kedisiplinan yang konsisten ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan, tetapi tidak selalu berkaitan dengan dimensi keadilan individu.

Kedua, proses penegakan kedisiplinan didasarkan pada fakta-fakta yang dapat diverifikasi, seperti catatan kehadiran, kualitas pekerjaan, atau pelanggaran tertentu. Keputusan penegakan kedisiplinan yang didasarkan pada fakta-fakta ini biasanya dianggap lebih objektif daripada keputusan yang didasarkan pada subjektivitas atau preferensi pribadi. Oleh karena itu, dimensi keadilan individu mungkin tidak memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, kinerja pegawai seringkali dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang kompleks, seperti kemampuan individu, motivasi, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja. Meskipun penegakan kedisiplinan yang adil dapat menciptakan lingkungan yang lebih stabil dan teratur, kinerja yang signifikan juga memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor ini.

Dalam hal ini, hubungan antara keadilan dalam penegakan kedisiplinan dan peningkatan kinerja dapat menjadi tidak langsung.

Selain itu, dimensi kedua yang tidak memiliki hubungan adalah pengawasan yang mengacu pada proses pemantauan dan pengendalian perilaku, tindakan, atau kepatuhan individu atau anggota tim terhadap aturan, norma, atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi atau lingkungan kerja. Tujuan pengawasan dalam kedisiplinan adalah untuk memastikan bahwa standar kedisiplinan dipatuhi dan pelanggaran diidentifikasi serta ditangani dengan tepat. Tidak adanya hubungan linear antara dimensi pengawasan dengan kinerja dipahami karena beberapa alasan yakni : pertama, ketika pegawai merasa terlalu banyak diawasi atau dikontrol, hal ini dapat menciptakan perasaan ketidaknyamanan dan kurangnya kepercayaan dalam lingkungan kerja. Pegawai yang merasa bahwa mereka selalu diawasi secara ketat mungkin merasa tidak dihargai atau tidak dianggap dewasa untuk mengelola tugas mereka sendiri. Ini dapat mengakibatkan resistensi atau perasaan negatif yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Kedua, pengawasan yang berlebihan dalam penegakan kedisiplinan juga dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Pegawai mungkin merasa enggan untuk mengambil risiko atau mencoba pendekatan baru jika mereka merasa bahwa setiap langkah mereka akan dipantau secara ketat dan mungkin mendatangkan sanksi jika tidak sesuai dengan aturan. Kreativitas dan inovasi sering memerlukan kebebasan untuk mencoba hal-hal baru, yang dapat terhambat oleh pengawasan yang berlebihan.

Ketiga, terlalu banyak fokus pada pengawasan dan penegakan kedisiplinan dapat membuat pegawai lebih terpaku pada pematuhan terhadap aturan daripada pada peningkatan kinerja sebenarnya. Mereka mungkin lebih khawatir tentang menghindari kesalahan daripada berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Ini dapat menghambat motivasi untuk melakukan lebih dari yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Keempat, pengawasan yang berlebihan dapat menciptakan ketegangan antara pegawai dan manajemen. Ini dapat mengganggu hubungan kerja yang sehat dan saling percaya, yang merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa terawasi terlalu ketat mungkin merasa bahwa manajemen tidak mempercayai kemampuan mereka, yang dapat memengaruhi kerjasama dan kolaborasi dalam tim. Kelima, mengawasi kedisiplinan secara ketat juga bisa menjadi biaya tambahan bagi organisasi. Ini dapat memerlukan sumber daya tambahan untuk memantau dan menegakkan kedisiplinan, yang mungkin tidak selalu sebanding dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Dalam prakteknya, penting untuk mencari keseimbangan yang tepat antara pengawasan yang diperlukan untuk menjaga kedisiplinan dan memberikan ruang bagi

pegawai untuk tumbuh, berkembang, dan berinovasi. Pendekatan yang lebih terbuka, memberikan panduan yang jelas, dan membangun budaya kepercayaan mungkin lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai daripada pengawasan yang ketat.

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh bahwa dimensi kedisiplinan yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yakni tujuan & kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan dimensi dengan hubungan yang sedang yakni teladan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa keenam dimensi kedisiplinan ini memiliki hubungan sebab akibat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pelaksanaan kedisiplinan dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang signifikan pada berbagai aspek, termasuk dimensi tujuan & kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, dan teladan pimpinan.

Pada dimensi tujuan dan kemampuan, kedisiplinan membantu memfokuskan pegawai pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan menjalani tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan dan prosedur, pegawai lebih mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai karena mereka akan lebih cenderung mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas. Pada dimensi balas jasa, Pegawai yang disiplin cenderung mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang lebih besar dalam bentuk balas jasa, seperti promosi, bonus, atau kenaikan gaji. Ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan.

Pada dimensi sanksi dan hukuman, Kebijakan disiplin yang konsisten dan adil, termasuk sanksi hukuman yang jelas, dapat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan. Ancaman sanksi juga dapat menjadi alat untuk mencegah perilaku yang tidak disiplin. Demikian pula, ketegasan dalam penerapan aturan dan kebijakan disiplin sangat penting. Pegawai perlu tahu bahwa pelanggaran akan ditindak dengan serius dan bahwa konsekuensinya jelas. Ketegasan ini membantu menjaga kedisiplinan di seluruh organisasi.

Pemimpin yang memberikan teladan yang baik dalam hal kedisiplinan dan mematuhi aturan akan menjadi contoh yang kuat bagi pegawai lainnya. Pegawai lebih mungkin untuk mengikuti perilaku pemimpin mereka, jadi jika pimpinan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, pegawai juga cenderung melakukannya. Meskipun kedisiplinan penting, organisasi juga perlu menjaga hubungan kemanusiaan dengan pegawai. Ini berarti memberikan dukungan dan pemahaman saat pegawai menghadapi kesulitan atau pelanggaran minor. Memperlakukan pegawai dengan rasa hormat dan empati dapat menjaga semangat kerja dan motivasi.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui kombinasi efektif dari kedisiplinan yang baik dalam organisasi. Penting untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk mematuhi aturan, berkembang dalam kemampuan mereka, dan melihat bahwa disiplin dihargai dan dihormati. Dengan pendekatan yang seimbang terhadap semua aspek ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kedisiplinan yang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yakni tujuan & kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan dimensi dengan hubungan yang sedang yakni teladan pimpinan serta terdapat 2 (dua) dimensi yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai yakni keadilan dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 25–32. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i1.334>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kurniawan, H., & Alimuddin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan

- Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1–23.
- Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329–340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.468>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management ISSN: 2355-9357*, 8(6), 8596–8602.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm17*, 1(01), 74–82. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.313>
- Pernanda, H. (2021). Pengaruh Pengawasan Kerja Pegawai Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kerinci. *HUREMA, Journal of Human Resources Management*, 1(1), 47–54.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2), 151–161.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49–58. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>.