



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5667-5676

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

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

Analisis Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong

James Kastanya^{1✉}, Edward Clan², Alex Anouw³

Manajemen, Universitas Krsiten Papua

Email: anouwalex06@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di kantor distrik Kota Sorong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di kantor distrik Klaurung Kota Sorong serta kinerja pegawai disana. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Sumber data primer dan sekunder digunakan sebagai sumber informasi. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan semua bentuk pengumpulan data. Reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data adalah semua jenis teknik analisis data. Dari temuan penelitian tersebut dapat dikatakan demikian

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

Abstract

This research was carried out at the Sorong City district office. The aim of this research is to determine the factors that hinder employee performance at the Klaurung district office, Sorong City and the performance of employees there. This research uses a qualitative descriptive methodology. Primary and secondary data sources are used as sources of information. Observation, interviews, and documentation are all forms of data collection. Data reduction, data presentation, and data verification are all types of data analysis techniques. From the research findings it can be said that

Keywords: *Work Discipline, Performance Improvement, Employees*

PENDAHULUAN

Dengan menghubungkan upaya setiap manajer dan karyawan ke seluruh unit kerja, manajemen kinerja mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh. Ketenagakerjaan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Seberapa baik pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan berdampak langsung terhadap kinerja individu, unit kerja, dan

organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan didukung untuk berkontribusi secara efektif dan efisien dan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, mereka mengembangkan tujuan (Nasrullah Nursam, 2021). Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pegawai yang memiliki semangat, tanggung jawab, dan dedikasi yang teguh. Oleh karena itu, penekanan yang signifikan diberikan pada perilaku yang tepat dari setiap entitas pelaksana untuk secara efektif mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan (Gita Susanti, 2022)

Salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat adalah Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong. Kantor Distrik Klaurung bertugas memberikan pelayanan prima yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai pengguna jasa yang berkaitan dengan administrasi kependudukan, seperti penerbitan akta kelahiran dan kematian. Untuk memenuhi tugas tersebut, Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong harus mempekerjakan pekerja yang profesional, berkualitas, dan dapat dipercaya untuk menjamin keberhasilan pencapaian visi dan misinya.

Pengertian tersebut semakin diperkuat dengan berlakunya Undang-undang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009 tentang penyelenggaraan pelayanan publik. Undang-undang tersebut mengatur bahwa setiap pegawai wajib memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, dengan memperhatikan peraturan yang berlaku dan sumber daya yang tersedia, optimalisasi kinerja pegawai di seluruh aspek birokrasi, terutama pada instansi yang terlibat langsung dalam pelayanan publik, menjadi penting. Hal ini memerlukan koordinasi inisiatif pemberdayaan masyarakat dan harmonisasi upaya yang bertujuan untuk menegakkan perdamaian dan ketertiban umum, Mengoordinasikan penetapan dan penegakan perda dan pekada, Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah yang dilakukan oleh perangkat daerah di distrik Klaurung, Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dana atau kelurahan, Melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah kota Sorong yang ada di Distrik Klaurung, dan Melaksanakan tugas lain.

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil langsung dari pekerjaan yang telah dilakukannya, meliputi kualitas dan kuantitas tugasnya, dengan tetap mematuhi tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kerja pegawai dapat diukur, menentukan keefektifan upaya mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya, untuk menilai kemampuan pegawai, diperlukan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), data SKP pegawai dikantor Distrik Klaurung Klaurung Kota Sorong yaitu 11 pegawai di kantor Distrik Klaurung Kota Sorong dan sebaliknya hanya diberikan kepada

pegawai yang telah memenuhi standar kinerja yang dipersyaratkan.

Karena data SKP bersifat rahasia dan hanya disebarikan kepada pegawai yang telah memenuhi standar kinerja yang dipersyaratkan, maka hanya dapat diperoleh dua SKP pegawai. .

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diharapkan setiap pegawai akan berupaya memberikan pelayanan yang patut dicontoh dan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Selain itu, mereka juga diharapkan memiliki loyalitas dan etos kerja yang kuat, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mencapai hasil yang terpuji di kantor Kecamatan Klaurung Kota Sorong. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya terpadu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sehingga mampu memperkuat kemampuan pegawai untuk secara konsisten memberikan kinerja yang unggul. Tabel berikut ini akan memberikan gambaran mengenai kondisi PNS di Distrik Klaurung Kota Sorong saat ini: 1) Terdapat keluhan yang disampaikan oleh masyarakat mengenai lamanya proses pengurusan dokumen pada saat pemberian layanan. Kurang optimalnya tingkat disiplin pegawai disebabkan oleh ketidakhadiran mereka di kantor pada jam kerja yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan keterlambatan penerbitan surat yang idealnya diselesaikan dalam jangka waktu tiga hari. Namun, periode pemrosesan saat ini berkisar antara tujuh hingga sepuluh hari.; 2) Sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang produktivitas pegawai di kantor Distrik Klaurung Kota Sorong masih belum memadai. Khusus dalam urusan pengurusan surat masuk dan keluar, mereka tetap mengandalkan buku agenda. Selain itu, kursi ruang tunggu menunjukkan beberapa kerusakan dan memerlukan perhatian; 3) Para pegawai di kantor Distrik Klaurung yang terletak di Kota Sorong belum memenuhi kewajibannya dalam memfasilitasi peningkatan produktivitas pegawai; 4) Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong menunjukkan kurangnya pemanfaatan teknologi kontemporer secara efektif, sehingga menunjukkan kurangnya kemahiran dalam kualitas sumber daya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka sangat penting untuk menumbuhkan kesadaran karyawan mengenai kewajiban mereka dan menanamkan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap kepuasan masyarakat, yang secara inheren terkait dengan kinerja setiap individu pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berupaya memahami fenomena yang berkaitan dengan pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakannya, melalui deskripsi komprehensif dengan menggunakan kata-kata dan bahasa dalam konteks alam tertentu, dengan menggunakan berbagai metode ilmiah. Metode deskriptif kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, atau menjelaskan keadaan objek yang diteliti sebagaimana adanya, berdasarkan keadaan dan kondisi pada saat proses penelitian. Pemanfaatan metode penelitian kualitatif ini dapat membantu dalam mengumpulkan beragam informasi yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai pada kantor distrik Klaurung Kota Sorong.

Teknik Analisis Data

Anda dalam penelitian ini dianalisis secara akurat dan menyeluruh. Teknik yang dipilih untuk penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif, yang melibatkan produksi data deskriptif. Data tersebut dapat diperoleh melalui wawancara mendalam dan penelusuran literatur, dapat berupa tuturan, tulisan, atau perilaku yang diamati.

Proses analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus hingga selesai. Ini melibatkan beberapa kegiatan, dimulai dengan reduksi data. Reduksi data berarti merangkum dan memilih informasi yang paling relevan dari sejumlah besar data yang dikumpulkan di lapangan. Tidak semua informasi yang dikumpulkan berguna untuk menjawab permasalahan penelitian, sehingga diperlukan analisis dan reduksi yang cermat.

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai bentuk seperti tabel, grafik, dan bagan. Penyajian data membantu mengatur dan menjalin hubungan antar kategori yang berbeda, sehingga lebih mudah untuk dipahami.

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah verifikasi penarikan kesimpulan. Hal ini melibatkan penarikan kesimpulan berdasarkan aktivitas reduksi data dan penyajian data sebelumnya. Kesimpulan dapat bersifat sementara atau final, tergantung tahapan penelitian.

Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk memastikan bahwa temuan dari kasus penelitian dianalisis secara menyeluruh. Dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang tren dan pola yang teridentifikasi dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong

Distrik Klaurung adalah sebuah distrik di Kota Sorong, Papua Barat Daya. Distrik Klaurung merupakan pemekaran Distrik Sorong Timur Perda No. 40/2013 yang terbagi menjadi 4 kelurahan sebagai berikut.

Tabel 1 Profil Distrik Klaurung

No	Kelurahan	Luas (km ²)
1	Kelurahan Giwu	25,47
2	Kelurahan Klasaman	21,57
3	Kelurahan Klablim	30,63
4	Kelurahan Klasuat	20,14

Sumber : data distrik klaurung, diolah 2023

Batas wilayah administrasi

1. Sebelah Timur Berbatasan Dengan : Distrik Aimas Km 18 Kabupaten Sorong.
2. Sebelah Barat Berbatasan Dengan : Kelurahan Klawuyuk Distrik Sorong timur.
3. Sebelah Utara Berbatasan Dengan : Kali Warsumsum Kabupaten Sorong.
4. Sebelah Selatan Berbatasan Dengan : Kelurahan Klamana Distrik Sorong Timur.

Visi dan misi Distrik Klaurung, Kota Sorong

Tanggung Jawab dan Fungsi, Sesuai dengan Visi dan Misi Walikota Sorong Periode Tahun 2017-2022, distrik Klaurung Kota Sorong bercita-cita untuk mencapai Visi "Terwujudnya Kecamatan Klaurung yang Mahir dalam Melaksanakan Kewajiban Pemerintahan.

1. Pernyataan ini mencakup konsep berikut; Pelayanan publik adalah pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah dalam upayanya memenuhi kebutuhan masyarakat. Layanan ini dilakukan dengan cara yang ramah, efisien, transparan, mudah diakses, dan harga terjangkau.
2. Istilah "sangat baik" sangat tepat untuk menggambarkan administrasi perkantoran yang terorganisir dan terstruktur dengan baik, selaras dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing departemen.
3. Kehandalan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang

pekerjaannya masing-masing. Termasuk memiliki daya saing dan kemampuan memberdayakan masyarakat.

Dengan misi ini, diharapkan seluruh karyawan dan pemangku kepentingan berperan aktif dalam memahami, mengetahui peran dan program, serta hasil yang diharapkan di masa depan.

Misi Distrik Klaurung, Kota Sorong adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat; 2) Membangun koordinasi yang efektif dengan unit kerja terkait; 3) Peningkatan kualitas aparatur kecamatan; 4) Meningkatkan pengembangan administrasi pemerintahan kecamatan; 5) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam inisiatif pembangunan.

Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Pencapaian Pendidikan

Pencapaian pendidikan berfungsi sebagai aset utama bagi organisasi mana pun. Tingkat pendidikan dapat dijadikan kriteria dalam proses rekrutmen, baik untuk menduduki jabatan maupun dalam sistem pendidikan. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi salah satu indikator kompetensi pegawai.

Dapat dilihat lebih jelasnya pada tabel dibawah ini terdapat keadaan pegawai pada tingkat pendidikan di kantor Distrik Klaurung kota Sorong sebagai berikut:

Tabel 2 Kondisi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0	-
2	D3	2	18, 2
3	S1	7	63,6
4	S2	2	18, 2
	Total	11	100

Sumber : Distrik Klaurung, diolah 2023

Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran jenis kelamin menyeluruh mengenai sebaran pegawai di Kantor distrik Klaurung Kota Sorong berdasarkan gender disajikan dalam tabel yang menggambarkan situasi ketenaga kerjaan distrik Klaurung Kota Sorong.

Tabel 3 Kondisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
----	---------------	--------	----------------

1	Laki-laki	5	45,5
2	Perempuan	6	54,5
Total		11	100

Sumber : Distrik Klaurung, diolah2023

Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Umur

Analisis kondisi pegawai pada Kantor distrik Klaurung Kota Sorong ditinjau dari tingkat usianya dapat dilihat secara komprehensif melalui tabulasi data yang menggambarkan sebaran pegawai berdasarkan tingkatan usia masing-masing pada kantor tersebut;

Tabel 4 Kondisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

No	Umur	jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	1	9
2	30-40 tahun	5	45,5
3	40 keatas tahun	5	45,5
Total		11	100

Sumber : Kantor Distrik, diolah 2023

Hasil Pembahasan Penelitian

Tabel 5 Jawaban Responden

No	Pertanyaan Variabel	Responden	Ya	Tidak	Keterangan
I	Displin Kerja (X) Sikap Mental Pemahaman aturan Sikap	23	7 (30%) 13 (56,5%) 9(39%)	16(69%) 10(43%) 14(60%)	Terlihat bahwa sikap mental serta sikap dalam kerja masih belum maksimal, sehingga sangat mempengaruhi disiplin kerja (Disiplin Kerja

)
II	Kinerja (Y) Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Sikap Keandalan	23	10 (43%) 9 (39%) 9 (39%) 8 (34,5%)	13(56%) 14(60%) 14(60%) 16(69%)	Terlihat bahwa keandalan sikap dalam kerja masih belum maksimal sehingga sangat mempengaruhi keandalan (Keandalan Kinerja)

Sumber : jawaban responden, diolah 2023

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong memberikan ya dan tidak dari kondisi peralatan ruang kantor responden, penelitian sangat setuju 30% responden, cukup setuju sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju, sebesar 8, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 34%

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong memberikan tidak setuju kondisi peralatan sangat tidak setuju 69% responden, cukup tidak setuju yang menyatakan cukup tidak setuju 16 dan responden yang menyatakan sangat setuju 30%.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh para ahli tentang Analisis Kinerja Pegawai untuk Meningkatkan Perkantoran Klaurung di Kota Sorong, terlihat bahwa keadaan saat ini kurang memuaskan. Hal ini terutama disebabkan oleh beberapa indikator kinerja pegawai yang belum mencapai titik optimalnya sehingga memerlukan perbaikan di masa mendatang agar dapat berjalan dengan lancar.

Salah satu indikator yang kurang memenuhi harapan adalah produktivitas pegawai di Kantor Kota Sorong, karena masih terdapat kejadian dimana pegawai tidak menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu yang ditentukan. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan dari segi sarana dan prasarana masih kurang. Perlu dilakukan penambahan dan pembaharuan terhadap aspek-aspek tersebut guna

meningkatkan kelengkapannya.

Selain itu, penelitian terbaru mengungkapkan bahwa akuntabilitas karyawan masih kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka, dan beberapa karyawan menunjukkan kurangnya disiplin dengan datang terlambat ke kantor dan pulang sebelum jam kerja.

Terdapat dua faktor utama yang menghambat kinerja pegawai pada kantor Distrik Klaurung Kota Sorong. Pertama, kantor mengalami kekurangan staf, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk mendukung kinerja karyawan secara memadai. Kedua, kualitas sumber daya manusia dalam pemanfaatan dan penguasaan teknologi masih lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Abidah Putri. "Rehabilitasi Pada Penerima Manfaat Di Rumah Rehabilitasi Sosial Eks Psikotik ' Martani ' Kroya Program Studi Bimbingan Konseling Islam Institut Agama Islam Negeri" (2018).
- Alvinda, Mastuti. "Tinjauan Prosedur Penilaian Prestasi Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Depok," no. 2017 (2021): 7–25.
- Christanti, Mariane HTP. "BAB 2 Evaluasi Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada Perusahaan Batik Luwes-Luwes." *Evaluasi Produktivitas Tenaga Kerja* (2010): 15–32. <http://e-journal.uajy.ac.id/3551/3/2EA16466.pdf>.
- Darmastuti, Annisa Pratiwi and Ismi. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan" 15, no. 2 (2016): 1–23.
- F Cassio. "Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja .(Jakarta : PT Rineka Cipta,1992), Hlm.34 8." *Psikologi Kerja* (2015): 8–72.
- Ginting, Haris Adinata. "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.
- Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, and Nyoman Sujana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (2019): 210.
- Khasanah, Hasibuan dalam. "Tujuan Disiplin Kerja" 9241, no. 1999 (2019): 7–25.
- Laili, Isnaniah. "Universitas Medan Area Medan 2016." *Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. Apr-2016 (2016): 1–86. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14495>.
- Lateiner dan Levine. "Aspek Aspek Dalam Disiplin Kerja." *Convention Center Di Kota Tegal* 4, no. 80 (2017): 4.
- Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–175.

- Putra, Darmansyah. "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kantor Camat Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu" (2013).
- Ramadhika Dwi Poetra. "BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64." *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. 1, no. 69 (2019): 5–24.
- Raspaty, Dana. "Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelas I Manado Dalam Penerbitan Paspor." *Jurnal Eksekutif* 1, no. 1 (2018).
- Ratnawati, Dhika. "Disiplin Kerja Pegawai Pt. Batik Dinar Hadi Surakarta" (2009): 83.
- Sa'adah. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Taman Kanak-Kanak Ar-Rahman Motik" (2018): 68–69.
- Silas, Berliando, Adolfinia, and Genita Lumintang. "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 4630–4638.
- Simamora. "Disiplin." *Disiplin Kerja* 53, no. 9 (2015): 610. http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSDM_internasional_klompok_6.pdf.
- Susanti, Gita. "Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi PT. Bayu Bening Sejahtera," no. 2504 (2022): 1–9. <http://repository.stei.ac.id/>.
- Wastito, G Hambar. "Bab II Landasan Teori." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 1689–1699.
- Wau, Samalua W., Ferdinand T. Fau. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4 (2021): 203–212.