

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN PROTOKOL DAN PERJALANAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Oleh:  
**ARFIANSYAH**  
Nim. E42012001

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura  
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016  
E-mail : [pianbinmail@yahoo.com](mailto:pianbinmail@yahoo.com)

## **Abstrak**

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan yang terjadi yaitu kurang maksimalnya disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan terdapat delapan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil yaitu pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dan atasan langsung, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan dan atasan langsung, perhatian terhadap pegawai, sikap dan orientasi pegawai terhadap pekerjaan, tingkat perpindahan pegawai, dan persatuan dan kesatuan pegawai. Faktor yang cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai antara lain tidak adanya pemberian kompensasi tambahan diluar gaji bulanan dan ketidak beranian pimpinan dan atasan langsung dalam menjatuhkan hukuman disiplin pegawai sesuai PP No 53 Tahun 2010 kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja. Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil penelitian, saran yang diberikan yaitu pimpinan dan atasan langsung terus menerus memberikan pengertian kepada pegawai bahwa disiplin adalah kewajiban pegawai negeri sipil, memberikan keteladanan yang baik, mengawasi bawahan dan bersikap berani dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai.

*Kata-kata kunci :* Disiplin, Keteladanan, Keberanian, Pengawasan, Perhatian, Sikap, Perpindahan Pegawai, Kesatuan dan Persatuan.

## **THE INFLUENCING FACTORS OF LABOR DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS IN THE DIVISION OF PROTOCOL AND THE REGIONAL SECRETARIAT JOURNEY WEST KALIMANTAN PROVINCE**

## **Abstarct**

This Thesis is intended fatherly describe and determine the factors that affect the civil servants work discipline in Section Protocol and the Regional Secretariat Journey West Kalimantan Province. The title of this thesis was appointed by the problems that occur which there are less maximal labor discipline of civil servants. The results of this study shows that there are eight factors that affect labor discipline of civil servants, namely the provision of compensation, exemplary leadership and direct supervisor, courage leadership in taking action, supervision of the leadership and direct superior, attention to employees, the attitude and orientation of employees of the occupation, the level of personnel transfer, and the unity and integrity of employees. The factors that had an impact on employee discipline, among others, the absence of additional compensation beyond the provision of a monthly salary and lack of courage and leadership of immediate superiors in sentencing discipline employees as Government Regulation No. 53 in Year of 2010 to employees who violate labor discipline. Based on the research objectives and the research results, the advice is that the leaders and the immediate supervisor continually gives understanding to the employee that discipline is their liability, provide exemplary good, supervise subordinates and courage in imposing disciplinary sanctions to employees.

*Keywords:* Discipline, Ideals, Courage, Control, Attention, Attitude, Movement Officer, Unity and Integrity

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Organisasi dan manajemen pemerintahan mengartikan disiplin sebagai salah satu cara pengawasan atas gerak organisasi dengan membangun ketaatan terhadap peraturan, prosedur, perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tertib dan teratur. Disiplin harus melekat pada setiap PNS dimana pun mereka

ditempatkan dalam rangka proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil atau yang sering kita kenal dengan PNS merupakan salah satu aparatur pemerintahan yang direkrut oleh pemerintah dengan menjalani tahap-tahap penyeleksian yang panjang. Setiap individu dari PNS tersebut memiliki sikap sebagai seorang aparatur pemerintahan dengan menjunjung tinggi kedisiplinan kerja agar tujuan dan program program pemerintah dan pemerintahan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil dan telah dirubah melalui UU No 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, serta Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin PNS dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur yang baik dan benar serta menjadi landasan berperilaku yang baik dan benar sebagai seorang PNS.

Penegakan disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sebagai alat kendali yang bersifat represif. Diharapkan dari tindakan represif berdampak preventif. Namun, aspek preventif terlihat belum

cukup dominan. Bahkan setiap langkah dalam menegakkan disiplin selalu dikaitkan dengan pembebanan bagi PNS serta selalu dihadapkan pada *issue* “militeristis dan otoriter”. Dalam hal ini Nirwandar (1997:147) mengungkapkan bahwa rendahnya kinerja PNS ditandai dengan menurunnya pelayanan publik, rendahnya disiplin kerja pegawai, dan kecenderungan tidak masuk kerja pada hari-hari tertentu yang terkenal dengan *harpitnas* (*Hari Kejepit Nasional*).

Sistem kerja instansi pemerintahan, disiplin sebagai sikap patuh terhadap peraturan dimulai dari sikap patuh pada waktu kerja dan sikap tertib dalam tingkah laku. Disiplin waktu merupakan bagian dari kepatuhan terhadap peraturan yang merupakan langkah awal paling mudah dalam memulai penegakan disiplin. Meskipun demikian, penegakan disiplin waktu bukan jaminan tumbuhnya sikap disiplin yang sebenarnya akan tetapi langkah penegakan disiplin waktu harus diikuti dengan penegakan disiplin yang lainnya.

Salah satu langkah penegakan disiplin waktu adalah dengan memberlakukan apel pagi dan sore bagi PNS. Dari langkah ini, selain ditujukan untuk meningkatkan disiplin pegawai juga untuk melatih kepemimpinan, baik bagi pemimpin maupun yang dipimpin. Penegakan tertib waktu diharapkan dapat

menjadi nilai yang baku, sehingga bagi pegawai-pegawai baru di masa mendatang terdapat pengertian bahwa dalam jam kerja harus dipergunakan untuk keperluan dinas.

Tumbuhnya disiplin membutuhkan waktu. Lama waktu yang dibutuhkan untuk tumbuhnya disiplin hampir berbanding lurus dengan kadar “pemaksaan untuk mematuhi hal-hal yang dipatuhi” serta penerapan sanksi terhadap pegawai yang tidak patuh. Artinya, semakin ketat dalam memaksakan kepatuhan dan semakin tepat memberlakukan sanksi, maka akan semakin cepat disiplin itu tercapai atau dengan kata lain, semakin lebar toleransi terhadap “ketidakpatuhan” semakin lama waktu yang digunakan untuk menumbuhkan disiplin.

Fenomena Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat, seperti di atas ditunjukkan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi khususnya terjadi di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat di Bagian Protokol dan Perjalanan. Padahal Bagian Protokol dan Perjalanan mempunyai tugas yang sangat berat yaitu membantu Gubernur dalam penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pemerintah daerah dan penyelenggaraan urusan di bidang keprotokolan serta fasilitasi

perjalanan dinas pimpinan dan pejabat negara.

Bagian Protokol dan Perjalanan, rata-rata dalam setiap bulannya terdapat antara tiga (3) sampai dengan lima (5) pegawai yang mangkir kerja dari 20 pegawai dengan berbagai macam alasan. Dengan demikian, berarti hampir 25 % dari pegawai yang terdaftar di Bagian Protokol dan Perjalanan (Sub. Bagian Tata Usaha Umum Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2015).

Persoalan disiplin kerja yang dihadapi oleh Bagian Protokol dan Perjalanan adalah tidak terpenuhinya jam kerja oleh para pegawai sesuai dengan ketetapan dan peraturan jam kerja, sebagian besar para pegawai tersebut berdasarkan pra penelitian sementara serta didukung dengan pernyataan Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat bahwa 75 % pegawai di Bagian Protokol dan perjalanan tidak dapat datang tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu terutama mematuhi pelaksanaan apel pagi dan apel sore. Hal yang telah dipaparkan diatas tidak menunjukkan adanya kedisiplinan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan pimpinan dibagian tersebut, yang mana pimpinan dibagian Protokol dan Perjalanan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja serta melaksanakan apel pagi dan apel sore apabila tidak ada kegiatan dinas diluar kantor.

Berdasarkan pra penelitian sementara pimpinan dibagian protokol dan perjalanan terkesan membiarkan sikap para bawasanya yang tidak dapat datang tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu serta mematuhi pelaksanaan apel pagi dan apel sore seakan hal tersebut bukan suatu masalah, yang mana seharusnya pimpinan harusnya menegur, mengawasi bahkan memberikan sanksi kepada bawasanya sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS apabila pegawai tersebut melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Dengan demikian wajar apabila tugas yang dibebankan kepada mereka tidak bisa terlaksana dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

### **1.1. Fokus Penelitian**

Disiplin sangatlah berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab PNS terhadap tugasnya dan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan suatu instansi pemerintahan.

Dengan demikian, setiap instansi pemerintahan perlu ditegaskan dan diterapkan disiplin yang sebaik-baiknya kepada setiap PNS.

Persoalan disiplin kerja yang dihadapi oleh Bagian Protokol dan Perjalanan adalah tidak terpenuhinya jam kerja oleh para pegawai sesuai dengan ketentuan dan peraturan jam kerja. Sebagian besar para pegawai tersebut berdasarkan pra penelitian sementara serta didukung dengan pernyataan Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat bahwa 75 % pegawai di Bagian Protokol dan Perjalanan tidak dapat datang tepat waktu dan pulang tepat waktu terutama mematuhi pelaksanaan apel pagi dan apel sore. Hal yang telah dipaparkan di atas tidak menunjukkan adanya kedisiplinan kerja.

Dengan demikian wajar apabila tugas yang dibebankan kepada mereka tidak bisa terlaksana dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. Dari penjelasan tersebut, penulis perlu membatasi permasalahannya hanya pada faktor-faktor yang menyebabkan kurang optimalnya disiplin kerja PNS di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

## **1.2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kurang

optimalnya disiplin kerja PNS di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kurang optimalnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu pemerintahan dan juga dapat digunakan sebagai literatur bacaan guna penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat dalam hal disiplin kerja PNS dan bisa menjadi solusi pemecahan masalah mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, sehingga kedepannya disiplin kerja PNS di

Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat bisa dilaksanakan dengan baik.

## B. TEORI DAN METODELOGI

### 1. Teori

#### 1). Konsep Disiplin

Thoha (2007:76) menyatakan bahwa disiplin PNS adalah suatu keharusan dan telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila disiplin tidak dilaksanakan atau dilanggar.

#### 2). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam membahas disiplin kerja PNS ini, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89-93) yang digabung dengan teori Cascio dalam suradinata (1996:152) mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi. Namun karena keterbatasan penulis dan keterbatasan masalah yang ada maka penulis menggunakan lima teori Singodimedjo dan tiga teori Cascio antara lain: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin, keberanian pimpinan dalam mengambil

tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan, sikap dan orientasi pegawai terhadap pekerjaan, tingkat perpindahan pegawai, kesatuan dan persatuan pegawai dimana faktor-faktor tersebut akan dijadikan acuan dalam membahas disiplin kerja PNS pada Bagian Protokol dan Perjalanan sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

### 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan memperoleh gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai faktor-faktor serta hubungan dengan fakta. Hal ini senada dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yang mengatakan “metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tentang karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu”.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tugas Bagian Protokol dan Perjalanan adalah menyiapkan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pemerintah daerah dan penyelenggaraan urusan di bidang

keprotokolan serta fasilitasi perjalanan dinas pimpinan dan pejabat negara. Kemudian agar pelaksanaan administrasi di Bagian Protokol dan Perjalanan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka harus didukung dengan disiplin kerja yang tinggi dari PNS di bagian tersebut. Dalam hal ini disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks dan perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak untuk memecahkannya, maka masalah ini harus dilihat dan dikaji secara komprehensif. Berbicara mengenai disiplin kerja tentu tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut.

Selanjutnya untuk menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di Bagian Protokol dan Perjalanan, penulis merujuk teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89-93) yang digabung dengan teori Cascio dalam Suradinata (1996:152) mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi. Namun karena keterbatasan penulis dan keterbatasan masalah yang ada maka penulis menggunakan lima teori Singodimedjo dan tiga teori Cascio antara lain: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin,

keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan, sikap dan orientasi pegawai terhadap pekerjaan, tingkat perpindahan pegawai, kesatuan dan persatuan pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan berdasarkan data yang bersumber dari observasi, wawancara dan dokumentasi tergambar bahwa terdapat beberapa faktor yang terkait dengan disiplin kerja PNS di Bagian Protokol dan Perjalanan. Gambaran selengkapnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat dilihat dari masing-masing indikator sebagai berikut :

### **1. Pemberian Kompensasi.**

Hasibuan (2002:54) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa ada 6 (enam) indikator kompensasi diantaranya “gaji, insentif, bonus, premi, pengobatan, dan asuransi”. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kerja kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja,

meningkatkan kedisiplinan kerja dalam bekerja, dan efisiensi dan efektivitas hasil pekerjaan. Kenyataan kompensasi yang diterima dibagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat hanya berasal dari gaji bulanan, tidak ada kompensasi tambahan seperti bonus, insentif maupun premi apabila mereka memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

## **2. Keteladanan Pimpinan dan Atasan Langsung.**

Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengemukakan keteladanan merupakan sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh. Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Oleh sebab itu apabila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam suatu instansi pemerintahan, alangkah lebih baiknya yang bersangkutan mempraktekan disiplin itu sendiri supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya. Lebih lanjut Asri (2008) mengungkapkan bahwa ada 4 (empat) dimensi keteladanan yaitu : terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap dan perilaku seseorang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan Bagian Protokol dan

Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, termasuk tipe pemimpin yang memiliki tingkat keteladanan yang cukup tinggi yang dapat dicontoh bagi para pegawai. Hal tersebut penulis amati dari bagaimana yang bersangkutan mengeluarkan perkataan yang sopan, lembut dan tegas dalam berkomunikasi dengan pegawainya. Perbuatan dan perilaku yang bersangkutan contoh keteladanan pimpinan dalam melaksanakan aturan kedisiplinan yang berlaku bagi para pegawai, yang ditunjukkan oleh yang bersangkutan selalu mengikuti apel pagi dan apel sore serta datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku apabila tidak ada kegiatan dinas diluar kantor.

## **3. Keberanian Pimpinan dan Atasan Langsung dalam Mengambil Tindakan.**

Keberanian adalah suatu sikap untuk berbuat sesuatu dengan tidak terlalu merisaukan kemungkinan-kemungkinan buruk. Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada tiga aspek yang perlu dimiliki seorang pemimpin diantaranya: (1) keberanian untuk melihat dan berbicara perihal kebenaran; (2) keberanian untuk menciptakan dan menegaskan suatu visi dari suatu keadaan yang dihasrati;

(3) keberanian untuk memberikan sanksi apabila seorang karyawan melanggar disiplin.

Diketahui bahwa beberapa atasan di Bagian Protokol dan Perjalanan hanya menegur saja apabila ada pegawai yang melanggar disiplin kerja terutama dalam mengikuti apel pagi dan apel sore serta datang dan pulang kantor sesuai ketentuan yang berlaku tidak sampai melaporkan kepada BKD ataupun menjatukan hukuman disiplin sesuai PP No 53 Tahun 2010.

#### 4. Pengawasan Pimpinan dan Atasan Langsung.

Menurut Handoko (2001:359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan langsung terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan menurut obyeknya dibagi menjadi 2 jenis, yaitu: pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung didefinisikan sebagai: "Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan/pimpinan dalam suatu organisasi terhadap bawahannya secara

langsung dalam melaksanakan pekerjaan di tempat berlangsungnya pekerjaan tersebut (*on the spot*). Sistem ini disebut pula sebagai "*built of control*." (Sujamto, 1996:14). Sedangkan pengawasan tidak langsung didefinisikan Sujamto sebagai: "Pengawasan yang dilakukan oleh aparat/pimpinan organisasi tanpa mendatangi obyek yang diawasi/diperiksa".

Pimpinan dan atasan langsung di Bagian Protokol dan Perjalanan telah melakukan pengawasan baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung, pengawasan langsung dilakukan dengan cara kadang-kadang memantu secara langsung pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai, sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara mendesposisikan tugas untuk melakukan pengawasan kepada para Kasubbag, selain memeriksa hasil laporan pekerjaan pegawai, memeberikan peniliain terhadap pekerjaan pegawai maupun kedisiplinan pegawai serta membinaanya.

#### 5. Perhatian Terhadap Pegawai.

Kamus Besar Bahasa Indonesia merumuskan minat adalah apa yang disukai atau disenangi. Sedangkan dalam buku Ensiklopedia Pendidikan yang dimaksud dengan perhatian adalah respon umum terhadap sesuat yang merangsng

dikarenakan adanya bahan-bahan apresiasi pada kita. Akibatnya maka kita menyempitkan kesadaran kita dan memusatkannya pada hal-hal yang telah merangsang kita. Sutrisno (2011) pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, seperti keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, penghargaan terhadap ide mereka dan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan..

Pimpinan dan atasan langsung di Bagian Protokol dan Perjalanan sudah cukup perhatian kepada pegawai, karena selalau berusaha mendengarkan apa yang menjadi keluhan pegawai dan mencari jalan keluarnya dan sangat menghargai ide-ide yang dikemukakan para pegawai karena beliau berasumsi bahwa penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya, seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau

instansi dia bekerja serta memperhatikan kenyamanan kerja bagi para pegawainya, karena kenyamanan dalam bekerja dapat menciptakan perilaku positif bagi pegawainya.

## **6. Sikap dan Orientasi Pegawai Terhadap Pekerjaan.**

Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki sikap dan orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dengan lainnya mempunyai sikap dan orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila sikap dan orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Untuk mengukur kinerja karyawan Mangkunegara mengemukakan bahwa ada 4 (empat) indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sikap dan orientasi pegawai terhadap pekerjaan cukup baik terlihat dari kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik, kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup cepat dengan tingkat keakuratan cukup baik dan tingkat kesalahan yang rendah. Namun tingkat disiplin kerja pegawai dirasakan masih rendah terkait dengan datang tepat waktu dan pulang lebih

awal bahkan tidak masuk kerja, sehingga mengganggu pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu, karena pegawainya tidak disiplin maka pekerjaan tersebut tertunda hingga keesokan harinya.

#### **7. Tingkat Perpindahan Pegawai .**

Berbicara mengenai perpindahan pegawai ada tiga aspek yang terkandung didalamnya yaitu promosi, demosi, mutasi. Di Bagian Protokol dan Perjalanan promosi dan mutasi kadang-kadang dilakukan di Bagian Protokol dan Perjalanan tetapi demosi belum pernah dilakukan di Bagian Protokol dan Perjalanan, contohnya pak Kabaag yang dimutasi baru setahun ini di Bagian Protokol dan Perjalanan.

#### **8. Persatuan dan Kesatuan Pegawai.**

Persatuan dan kesatuan merupakan hal yang penting untuk diterapkan di lingkungan kantor agar tujuan dan target yang ditetapkan dapat tercapai. Apabila berbicara mengenai kesatuan dan persatuan tentu akan mengarah pada *Esprit de corps*. *Esprit de corps* adalah loyalitas kebanggaan dan semangat akan kesatuan yang diperlihatkan oleh anggota-anggotanya. Dalam hal kerjasama dan kekompakan kelompok Al-Qarioti dan Freih (2009) mengungkapkan ada 5 (lima) indikator kerjasama dan kekompakan kelompok yaitu : kerjasama dalam melaksanakan

tugas, bertukar ide dan saran dengan rekan-rekan, saling mendukung dengan rekan-rekan, percaya kepada rekan-rekan, rendahnya tingkat konflik negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesatuan dan persatuan pegawai di Bagian Protokol dan Perjalanan cukup tinggi, terlihat dari kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan tugas cukup baik, mereka juga saling bertukar ide dan saling mendukung satu sama lain dan percaya antara satu sama lain dalam melaksanakan tugas serta yang paling penting tidak adanya konflik negatif yang berarti.

#### **D. KESIMPULAN**

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat yaitu ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak adanya kompensasi tambahan seperti bonus, insentif maupun premi sebagai bentuk penghargaan terhadap disiplin kerja yang tinggi maupun pemberian asuransi khusus bagi para

pegawai sebagai jaminan kesehatan dalam bekerja, sehingga wajar apabila ada pegawai yang tidak disiplin dikarenakan tidak adanya pemberian kompensasi tambahan diluar gaji bulanan sebagai pemicu atau bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, yang mana dirasa cukup memberikan dampak yang besar bagi pelaksanaan disiplin kerja pegawai.

2. Pimpinan Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, termasuk tipe pemimpin yang memiliki tingkat keteladanan yang cukup tinggi yang dapat dicontoh bagi para pegawai, hal tersebut dilihat dari bagaimana beliau mengeluarkan perkataan yang sopan, lembut dan tegas dalam berkomunikasi dengan pegawainya. Perbuatan dan perilaku beliau juga dapat dijadikan contoh keteladanan pimpinan dalam melaksanakan aturan kedisiplinan yang berlaku bagi para pegawai, beliau selalu mengikuti apel pagi dan apel sore serta datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku apabila tidak ada kegiatan dinas diluar kantor.
3. Pimpinan dan atasan langsung kurang tegas dalam memberikan hukuman disiplin sesuai PP No 53 Tahun 2010 bagi pegawai yang melanggar disiplin

kerja dikarenakan rasa toleransi, padahal ketegasan sikap pimpinan dan atasan langsung dalam mengambil tindakan terhadap masing-masing pegawai yang melanggar menimbulkan efek jera kepada pegawai dan tidak akan berani mengulang pelanggaran lagi.

4. Pengawasan pimpinan dan atasan langsung sudah dilakukan dengan cukup baik dan berpengaruh positif bagi pegawai. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dan atasan langsung dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan secara langsung dilakukan oleh pimpinan dan atasan langsung dengan cara memantau secara langsung pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya, sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara meminta laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas para pegawai dan menilai hasil pekerjaan para pegawai tersebut.
5. Faktor perhatian pimpinan dan atasan langsung memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, karena pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan menciptakan disiplin kerja yang baik, Pimpinan dan atasan langsung di Bagian Ini sudah memberikan

perhatian yang seharusnya kepada pegawainya mulai dari mendengarkan keluhan dari stafnya, menghargai ide-ide para stafnya dan memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja,

6. Sikap dan orientasi pegawai di Bagian Protokol dan Perjalanan terhadap pekerjaan cukup baik, namun tingkat disiplin pegawai dirasakan masih rendah terkait dengan datang tepat waktu dan pulang lebih awal bahkan tidak masuk kerja, sehingga berimplikasi terhadap hasil pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu, karena pegawainya tidak disiplin maka pekerjaan tersebut tertunda hingga keesokan harinya.
7. Perpindahan pegawai berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja, terlebih terkait dengan promosi. Pegawai yang dipromosikan identik dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dikarenakan salah satu syarat agar seseorang bisa dipromosikan adalah harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi begitu juga dengan demosi, demosi identik dengan pegawai yang memiliki disiplin yang rendah dikarenakan salah satu indikator seseorang didemosi adalah tingkat kesidiplinan yang rendah. Baik promosi maupun demosi keduanya

sedikit banyak berpengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja di Bagian Protokol dan Perjalanan.

8. Pegawai di Bagian Protokol dan Perjalanan memiliki tingkat kesatuan dan persatuan yang cukup tinggi dikarenakan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada para pegawai selalu mereka kerjakan secara kerjasama dengan saling mendukung satu sama lain, saling percaya serta saling bertukar ide dan pendapat sehingga konflik negatif yang mungkin terjadi dapat terhindar.

#### **E. IMPLIKASI**

Implikasi dari penelitian ini yaitu diharapkan Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai instansi penyelenggara tugas pemerintahan dapat memberikan kinerja pegawai yang baik demi terwujudnya tujuan pemerintah dan *Good Governance* atau tata laksana pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Salah satu dimensi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan pegawai dapat dipenuhi dalam lingkungan kerja pada Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, karena *Good Governance* tidak akan bisa

tercapai apabila integritas pemerintah dalam menjalankan pemerintahan tidak dapat dijamin.

### 1. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, penulis memberikan beberapa saran kepada Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat untuk memaksimalkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, saran tersebut antara lain:

1. Pimpinan Bagian Protokol dan Perjalanan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat memberikan pengertian secara terus menerus kepada pegawai bahwa disiplin adalah kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil, bukan suatu tindakan untuk mendapatkan hadiah.
2. Pimpinan dan atasan langsung memberikan teladan yang baik terus menerus kepada pegawai agar menjadi contoh bagi para pegawai.
3. Atasan langsung lebih bersikap berani dalam menjatuhkan hukuman pelanggaran disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kepada bawahan yang melanggar disiplin.
4. Atasan langsung melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pegawainya untuk menghindari pelanggaran disiplin yang terus dilakukan oleh pegawai.

5. Pegawai yang berdisiplin rendah perlu dilakukan pembinaan dengan memberikan sanksi sesuai tingkatan pelanggarannya secara insentif oleh pimpinan dan atasan langsung..

### F. REFERENSI

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Ramaja Rosda Karya.

Asari, Hasan. 2008. *Hadis-hadis Pendidikan; Sebuah Penelusuran Akar-akar Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung : Citapustaka Media Perintis

Fathoni, abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE

Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Levine, I.S. 1980. *Tenik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Oleh Iral Soedjono*, Jakarta: Cemerlang.

Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Nirwandari, Sapti. 1997. *Birokrasi di Indonesia*. Jakarta: Bandiklat Depdagri

Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sujamto, 1996. *Beberapa pengantar dibidang pengawasan*. Jakarta. Graha Indonesia.

Suradinata., Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadhan.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suzanne, Kathleen. 2015. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau*. Pontianak: Universitas Tanjung Pura Pontianak.

Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Maju Mundur.

Wursanto, LG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kansius.

Yuniarti, Yenni. 2014. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Makasar: Universitas Hasanudin.

#### UNDANG-UNDANG :

Undang-Undang No. 8 tahun 1974 telah dirubah melalui UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang No 9 Tahun 2010 Tentang Keprotokolan

Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Pergub Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Perubahan Ketiga Atas Pergub Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat



KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
**PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**  
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Arriansyah  
NTM / Periode Lulus : F42012001 / 2016  
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : pianbinmail@yahoo.com/ 089693532449

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII. DI BAGIAN PROTOKOL DAN PERJALANAN SEKRETARIAT DAERAH  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Deserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : Oktober 2016

(Arriansyah)