

SKRIPSI



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
SUMBER DAYA MANUSIA (BSDM) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)**

Disusun Oleh:

Nama : Reyhansyah

NPM : 2020011404

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR JUDUL



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
SUMBER DAYA MANUSIA (BSDM) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)**

Oleh:

Nama : Reyhansyah
NPM : 2020011404
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

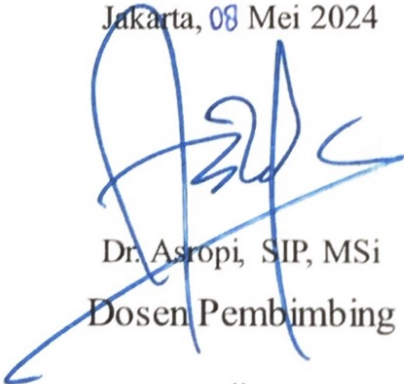


PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

NAMA : REYHANSYAH
NPM : 2020011404
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA (BSDM) DI
KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

Jakarta, 08 Mei 2024



Dr. Asropi, SIP, MSi
Dosen Pembimbing

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tingkat Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta Pada 18 Mei 2024.

Ketua merangkap Anggota



(Nina Raniytra Yusuf, S.IP., MPA.)

Sekretaris merangkap Anggota

(Dr. Mala Sondang Silitonga, S.IP., M.A.)

Anggota

(Dr. Asropi, SIP, M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reyhansyah

NPM : 2020011404

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA (BSDM) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA (KPU RI) merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 08 Mei 2024

Peneliti,



Reyhansyah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)”** ini dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat mencapai gelar Sarjana Terapan. Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan masukan dan atau saran kepada penulis. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kelancaran, dan keselamatan selama proses penyusunan skripsi ini. Serta, ucapan terima kasih kepada Dr. Asropi, SIP, MSi selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan ide, masukan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan dengan baik. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, Selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
4. Bapak/Ibu Bagian Administrasi Akademik dan Kerjasama (AAK) Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu penulis mengurus keperluan administrasi lainnya.
5. Bapak Wahdi Hafizy, Lc.,MA., selaku Kepala Bagian Administrasi Anggota KPU dan Badan Adhoc yang telah memberikan kesempatan dan arahan untuk melakukan penulisan skripsi di Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

6. Seluruh pegawai Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia terima kasih telah menjadi responden dalam penelitian ini sehingga dapat membantu kelancaran penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak Hasan dan Ibu Risna Mardiana selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
8. Rabi'ah Adawiyah dan Ahmad Hisyam selaku adik penulis yang telah memberikan semangat kepada penulis.
9. Sahabat-sahabatku Muhammad Arief Basri, Muhammad Fadil dan Farhan Firmansyah yang memberikan banyak motivasi.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 terkhusus Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang memberikan banyak dukungan.
11. Kepada diri sendiri yang telah bekerja keras dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan penulis baik ilmu pengetahuan, wawasan, maupun pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Jakarta, Mei 2024

Reyhansyah

ABSTRAK

Reyhansyah/2020011404/2024/ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)/ Dr. Asropi, SIP, MSi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Republik Indonesia (KPU RI). Penelitian ini menggunakan teori menurut Hasibuan (2019) tentang disiplin kerja dan teori menurut Silaen (2021) tentang kinerja. Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dari pengisian kuesioner dan data sekunder didapatkan dari Laporan Kinerja Pegawai KPU RI. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rekomendasi yang disarankan adalah Biro Sumber Daya Manusia KPU RI dapat membuat langkah yang strategis dalam mengatasi kedisiplinan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Reyhansyah/2020011404/2024/ The Influence of Work Discipline on the Performance of Human Resources Bureau (BSDM) Employees at the General Election Commission of the Republic of Indonesia (KPU RI)/ Dr. Asropi, SIP, MSi

This research aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of the Human Resources Bureau at the Election Commission of the Republic of Indonesia (KPU RI). This research uses theory according to Hasibuan (2019) regarding work discipline and theory according to Silaen (2021) regarding performance. This research uses quantitative descriptive statistical methods, the sampling technique uses simple random sampling using the Slovin formula. The number of samples in this study was 47 respondents. The type of data used is primary data from filling out questionnaires and secondary data obtained from the Indonesian KPU Employee Performance Report. The collected data was analyzed using simple linear regression techniques to test the relationship between work discipline variables and employee performance variables. Based on the research results, discipline has a significant effect on employee performance and shows that work discipline has a positive and significant value on employee performance. The recommended recommendation is that the Indonesian KPU's Human Resources Bureau can take strategic steps in overcoming employee discipline which can affect overall performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Human Resources

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME (TURNITIN).....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Teori.....	12
B. Kerangka Berpikir	28
C. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Metode Penelitian.....	30

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
D. Instrumen Penelitian	33
E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	34
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Penyajian Data	44
B. Pembahasan.....	51
C. Sintesis Pemecahan Masalah	67
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	75

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Biro Sumber Daya Manusia KPU RI Tahun 2021/2023	6
Tabel 1. 2 Perjanjian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia KPU RI 2024	7
Tabel 2. 1 Indikator Variabel	26
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	33
Tabel 3. 2 Perhitungan Asumsi Skala Interval	34
Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Disiplin	35
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja	37
Tabel 3. 5 Uji Reabilitas Instrumen	39
Tabel 4. 1 Dimensi Tingkat Absensi	51
Tabel 4. 2 Dimensi Mematuhi Peraturan Instansi	52
Tabel 4. 3 Dimensi Waktu Secara Efektif	53
Tabel 4. 4 Dimensi Tanggung Jawab	54
Tabel 4. 5 Rata-Rata Mean Keseluruhan	55
Tabel 4. 6 Dimensi Kualitas Kerja	56
Tabel 4. 7 Dimensi Kuantitas Kerja	57
Tabel 4. 8 Dimensi Ketepatan Waktu	58
Tabel 4. 9 Dimensi Efektivitas	59
Tabel 4. 10 Dimensi Komitmen	60
Tabel 4. 11 Rata-Rata Mean Keseluruhan	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KPU RI (Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 14 Tahun 2020).....	46
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia (Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 14 Tahun 2020)	47
Gambar 4. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur	48
Gambar 4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4. 5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	50
Gambar 4. 6 Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	62
Gambar 4. 7 Hasil Uji Linearitas	63
Gambar 4. 8 Hasil Uji Analisis Linear Sederhana	64
Gambar 4. 9 Hasil Uji Parsial.....	65
Gambar 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu instansi maupun organisasi (Pratiwi et al., 2022). Peran sumber daya manusia itu sendiri adalah meningkatkan kontribusi di organisasi maupun instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Fokus utama dari organisasi adalah mencapai keberhasilan berbagai aktivitas yang dijalankan, yang kemudian menghasilkan kinerja untuk mendapatkan hasil yang baik serta sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi atau instansi bukan hanya berdasarkan pada kinerja yang dicurahkan dan diberikan oleh sumber daya manusia, tetapi juga kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia itu sendiri dalam memanfaatkan fasilitas dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja tersebut. Kemampuan dan keterampilan dalam memanfaatkan suatu fasilitas dan lingkungan kerja dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang memadai dan memiliki pondasi wewenang yang kuat serta teratur.

Manajemen sumber daya manusia adalah praktik yang bertujuan mengoptimalkan penggunaan tenaga manusia melalui perencanaan, mobilisasi, dan pengawasan nilai-nilai yang memperkuat individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dengan demikian, manajemen SDM berfungsi sebagai pendayagunaan sumber daya manusia secara humanis, memastikan bahwa semua kapasitas fisik dan mental dimanfaatkan sepenuhnya demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengelolaan berbagai aspek sumber daya manusia melalui serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang disesuaikan untuk mendukung tujuan instansi, dengan memperhatikan kebutuhan individu. (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Husaini (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang bertujuan menangani berbagai isu yang berkaitan dengan peran karyawan sebagai tenaga kerja untuk mendukung operasional organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, instansi memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan dan target yang sudah ditentukan, dengan memanfaatkan fasilitas yang disediakan untuk mendukung dan meningkatkan potensi pencapaian tersebut dalam rentang waktu yang diinginkan oleh instansi.

Peran manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem yang akan diterapkan secara formal untuk kemudian diterapkan dilingkungan instansi atau organisasi untuk memastikan penggunaan dan pemanfaatan keterampilan serta kemampuan sumber daya manusia berdasarkan dengan sistem yang sesuai, peraturan yang berlaku dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja dalam mencapai tujuan yang direncanakan secara bersama. Setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia sendiri membutuhkan kontribusi dan pemikiran dari atasan serta pihak yang berkepentingan dengan instansi tersebut, sehingga tujuan dan pemahaman yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi (Husaini, 2017). Keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan wewenang dan peraturan yang berlaku adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan instansi itu sendiri.

Istilah kinerja dalam ilmu administrasi yang diungkapkan oleh Onsardi & Finthariasari (2016), merupakan pelaksanaan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok di dalam sebuah organisasi, dengan setiap anggota memiliki kewenangan dan tanggung jawabnya sendiri, bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disetujui bersama. Kinerja dianggap sebagai *output* yang dihasilkan oleh karyawan di instansi, karena semakin bagus kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi citra dan hasil kinerja yang ditunjukkan oleh instansi. Semakin bagus kinerja tersebut atau semakin rendahnya kinerja yang ditunjukkan, maka *output* dan

kemungkinan pencapaian dari instansi akan terlihat apakah akan meningkat atau menurun.

Menurut Irawan et al. (2021), di era yang semakin banyak jumlah instansi atau organisasi yang berdiri saat ini mengandalkan kinerja yang dimiliki sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi itu sendiri. Maka, perlu dijadikan perhatian utama bahwa keberhasilan dari sebuah pencapaian tujuan di instansi adalah manajemen sumber daya manusia yang bergerak sesuai dengan regulasi yang ada serta kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia yang membantu pencapaian serta kontribusi yang memaksimalkan sumber daya manusia sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan tertentu yang disepakati secara bersama. Sumber daya manusia merupakan aset instansi atau organisasi dengan kemampuan kekuatan daya pikir dan berkarya yang tersimpan dalam diri, sehingga perlu diasah, digali, dibina serta dikembangkan untuk mendapatkan potensi kerja yang maksimal – baik sumber daya manusia tersebut terdiri dari individu atau secara berkelompok.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor penting dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki (Pratiwi et al., 2022). Keberadaan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan sifat atau kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam lingkungan kerja, karena keberhasilan dari suatu instansi adalah adanya kontrol dan sistem yang dapat mengatur pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan dan perilaku yang diharapkan dan ditetapkan oleh instansi. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik secara individual maupun bersama (Sedarmayanti, 2017).

Disiplin menunjukkan seorang karyawan memiliki suatu sikap hormat dan kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan serta ketetapan lainnya yang berlaku di lingkungan kerja (Caissar et al., 2022). Disiplin kerja sendiri merupakan sikap hormat,

menghargai satu sama lain, kepatuhan terhadap suatu regulasi serta taat terhadap peraturan dan beberapa ketentuan yang berlaku di suatu instansi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan kerja, maka semakin besar tingkat kepatuhan pegawai terhadap suatu regulasi – baik regulasi tersebut ditetapkan dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh pegawai, karena dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi atau rendah dari pegawai tersebut maka kinerja tersebut dapat dipengaruhi terkait dengan adanya perkembangan atau pengurangan dari intensitas kerja yang diberikan oleh pegawai itu sendiri. Pentingnya disiplin kerja diterapkan di seluruh instansi yang ada, termasuk oleh instansi pemerintah yang banyak memberikan pelayanan publik serta menjadi citra utama instansi lainnya dan masyarakat terkait dengan tingkat kedisiplinan yang ada.

Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme PNS dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Peraturan ini mengatur kewajiban, larangan, serta sanksi bagi PNS yang melanggar aturan, mulai dari hukuman ringan hingga berat. Peraturan Pemerintah ini juga menjelaskan mekanisme penanganan pelanggaran disiplin dan menegaskan pentingnya pembinaan serta pengawasan disiplin oleh atasan langsung dan pejabat berwenang. Melalui PP No. 94 Tahun 2021, diharapkan PNS dapat bekerja lebih efektif, berintegritas, dan mematuhi peraturan, sehingga mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja PNS melalui sistem yang terintegrasi dan berorientasi pada hasil. Peraturan ini menetapkan kerangka kerja yang jelas untuk perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja PNS, termasuk penetapan target kinerja, pengukuran kinerja, dan pemberian penghargaan serta sanksi berdasarkan pencapaian kinerja. Dengan adanya Permenpan

RB No. 6 Tahun 2022, diharapkan PNS dapat bekerja lebih produktif, transparan, dan akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Keunggulan kinerja dalam instansi pemerintahan meliputi kemampuan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan visi tim dan pencapaian tujuan individu. Selain itu, kinerja yang optimal mampu menjadi pendorong motivasi bagi para pekerja, meningkatkan tingkat komitmen, dan mendukung penguatan nilai-nilai inti organisasi. Keberhasilan dari kinerja bukan hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menjadi pilar yang memperkaya pengalaman serta pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kerja terkait dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi (Maharani & Efendi, 2019). Hal ini juga mendorong pertumbuhan positif dalam konteks kepemimpinan, produktivitas dan kinerja yang diberikan oleh pegawai itu sendiri dalam mencapai tujuan instansi. Setiap instansi pemerintah memiliki peraturan tertentu yang menyesuaikan dengan bidang dan tanggung jawab instansi – baik peraturan tersebut tercatat secara tertulis maupun tidak dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, realisasi yang terjadi terkait dengan tingkat kedisiplinan untuk peningkatan kinerja masih memiliki potensi ketidakpatuhan dan muncul beberapa kelemahan yang berkaitan dengan ketidakpatuhan dan masalah kedisiplinan lainnya yang dihadapi oleh pegawai.

Penting bagi instansi pemerintah untuk menjunjung tinggi dan menerapkan kedisiplinan bagi pegawai. Komisi Pemilihan Umum menjadi salah satu instansi pemerintah yang diharapkan mampu menerapkan kedisiplinan tinggi kepada pegawainya. Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga yang menyelenggarakan proses pemilu yang berdasarkan pada nasional, tetap, serta mandiri yang meliputi seluruh wilayah bagian negara Republik Indonesia. Dalam Peraturan KPU Nomor 14 tahun 2020 pada Pasal 11 poin (d), dijelaskan bahwa sebagai instansi pemerintah non kementerian KPU memiliki tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota bersama dengan unit kerja yang bekerja bersamanya. Salah satu unit kerja yang berperan penting

dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan KPU adalah Unit Biro Sumber Daya Manusia.

Biro Sumber Daya Manusia (SDM) KPU merupakan salah satu bagian dari Sekretariat Jenderal KPU sebagaimana dimaksud dalam Peraturan KPU Nomor 14 tahun 2020 Pasal 11 poin (d), Biro Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan KPU.

Sebagai organisasi pemerintah, maka pegawai unit Biro Sumber Daya Manusia dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka menjadi suatu keharusan bahwa setiap pemimpin mengambil peran untuk menjadikan bawahannya berprestasi. Peneliti kemudian melakukan observasi terkait dengan situasi yang terjadi di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan mendapatkan data kinerja yang menunjukkan perkembangan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Biro Sumber Daya Manusia KPU RI Tahun 2021/2023

No	Tahun	Nilai Kinerja	Predikat
1	2021	67.34	B
2	2022	68.71	B
3	2023	68.15	B

Sumber: Komisi Pemilihan Umum (KPU), 2023

Dikelola oleh penulis, 2024

Data dalam tabel tersebut menunjukkan adanya penurunan nilai kinerja pada tahun 2023 sebesar 0.56% dan predikat yang belum meningkat diakibatkan oleh faktor kedisiplinan yang dimiliki oleh biro sumber daya manusia di KPU. Hal ini didukung dengan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada tanggal 11 Februari 2024, ditemukan adanya fenomena permasalahan di biro sumber daya manusia terkait

kinerja pegawai. Beberapa pegawai terlihat meninggalkan kantor selama jam kerja untuk kepentingan pribadi, menunjukkan rendahnya disiplin di lingkungan kerja. Pengamatan awal di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai, terutama terkait keterlambatan dan ketidaksesuaian jam kerja yang kemudian mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tugas harian.

Pada tingkat individual, pegawai juga tampak kesulitan dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga keterbatasan terlihat ketika sebagian pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu bahkan banyak pegawai yang masih mengandalkan bantuan dari rekan kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya faktor dari penurunan kinerja pegawai di Biro SDM yang dianggap masih belum optimal. Selain itu, kurangnya tingkat kedisiplinan juga tercermin pada pegawai yang datang terlambat sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan. Kedisiplinan yang rendah tersebut menjadi faktor penurunan kinerja pegawai serta merugikan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Sebagai bentuk antisipasi adanya penurunan kinerja dari pegawai tersebut, maka Biro SDM menyusun perjanjian kerja pada tahun 2023 seperti tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2 Perjanjian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia KPU RI 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Capaian
1	Meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia.	Persentase karyawan yang menerima layanan kepegawaian yang akurat dan tepat waktu terhadap seluruh karyawan	97.5%
		Persentase penegakan hukum disiplin pegawai menurut PP 94 Tahun 2021	90%

2	Terlaksananya pelayanan pegawai secara transparan dan akuntabel	Persentase pegawai Non ASN yang terseleksi secara transparan dan akuntabel.	100%
		Persentase CASN (CPNS dan PPPK) yang diseleksi melalui Peraturan Perundang-Undangan	100%
3	Seleksi anggota KPU dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.	Persentase anggota KPU yang dipilih sesuai dengan PAW dan periode jabatan	100%
4	Tersedianya data dan informasi tentang kepegawaian	Persentase karyawan yang terdaftar secara akurat dalam data base karyawan yang dibangun menggunakan TI	95%
5	administrasi jabatan fungsional di Sekretariat Jenderal KPU sesuai dengan Peraturan yang berlaku	Persentase layanan pembinaan administrasi dan pengelolaan kepada pejabat fungsional sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.	100%
6	Pembentukan Badan penyelenggara Adhoc	Persentase badan adhoc yang dipersiapkan dan dibentuk	100%

Sumber: Komisi Pemilihan Umum (KPU), 2024

Dalam tabel tersebut, disebutkan bahwa salah satu sasaran program yang diinginkan oleh Biro SDM adalah peningkatan tertib administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang menjadikan kedisiplinan sebagai indikator keberhasilan. Meskipun pada beberapa sasaran pegawai data tersebut menggambarkan persentase capaian adalah 100%, namun pada sasaran program meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia indikator kerja penegakan hukum disiplin pegawai masih 90%. Pencapaian dari sasaran tersebut dapat menurun dan tidak sesuai sasaran dari Biro SDM itu sendiri jika permasalahan kedisiplinan yang terjadi tidak diantisipasi dan diperbaiki dengan baik.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara sebagai bukti observasi dengan kepala bagian di Biro SDM. Narasumber menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang mengabaikan atau meremehkan tugas yang telah diberikan kepada mereka, sehingga mengakibatkan bertambahnya beban kerja yang belum terselesaikan atau diselesaikan secara tidak tepat waktu, sehingga aspek tersebut memicu potensi berpengaruh dengan kinerja pegawai. Peran kedisiplinan yang menjadi indikator pencapaian sasaran biro SDM mendorong kembali pegawai untuk lebih patuh dalam bekerja dan tidak meninggalkan tanggung jawab yang diberikan. Karena jika kedisiplinan dijadikan indikator dalam pencapaian kinerja pegawai, maka kedisiplinan dapat mempengaruhi *output* yang diberikan terhadap hasil kinerja pegawai tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan dengan pemilihan lokasi penelitian pada Biro SDM di KPU menjadi sangat relevan karena Biro SDM memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional KPU, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset utama organisasi. Fokus pada pengembangan SDM sangat penting karena kualitas dan kompetensi pegawai Biro SDM KPU RI berperan langsung dalam memastikan pemilu yang adil dan transparan. Penelitian di Biro SDM dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi tantangan manajemen talenta, pelatihan, dan retensi pegawai, yang relevan dengan kebutuhan instansi. Selain itu, temuan dari penelitian ini memiliki potensi besar untuk diterapkan langsung, memberikan dampak nyata dalam memperbaiki kebijakan dan praktik SDM di KPU RI. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada keinginan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas layanan publik dan penyelenggaraan pemilihan umum di Indonesia.

Berdasarkan data yang didukung dari penelitian terdahulu, terdapat pengaruh variabel yang signifikan mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia KPU RI. Maka, penelitian dengan uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM KPU RI menjadi menarik. Dari penjelasan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan permasalahan yaitu, “Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Republik Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan bahan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

2. Manfaat untuk instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan tolak ukur untuk merumuskan kebijakan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

3. Manfaat untuk peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta menjadi salah satu syarat kelulusan bagi penulis.

4. Manfaat untuk penulis berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan informasi dan referensi kepada peneliti lain terkait dengan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**