

**SKRIPSI**



**ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
PONDOKGEDE KOTA BEKASI**

**Disusun Oleh:**

**Nama : Riza Alwan Maulana**

**NPM : 2020011386**

**Jurusan : Administrasi Publik**

**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

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

**JAKARTA, 2024**

**JUDUL**



**Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai  
pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Terapan Oleh:**

Nama : Riza Alwan Maulana  
NPM : 2020011386  
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

### SKRIPSI

NAMA : Riza Alwan Maulana  
NPM : 2020011386  
JURUSAN : Administrasi Publik  
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
JUDUL : Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (Jakarta, 11 November 2024)

Pembimbing



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada (... Jakarta, 11 - 11 - 2014)

Ketua Merangkap Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris Merangkap Anggota

(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Anggota

(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Riza Alwan Maulana

NPM : 2020011386

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian 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 sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 11 November 2024



Penulis,

(Riza Alwan Maulana)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan rohani, dan memberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa juga dihadiahkan untuk junjungan Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menjadi terang benderang seperti sekarang. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi**”.

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari orang-orang yang berada di sekitar penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis,
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta,
3. Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA, Selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta,
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan senantiasa membimbing penulis sampai tahap ini,
5. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M., selaku dosen pembimbing, yang telah berkenan memberikan ilmu, arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi,
6. Bapak/Ibu Bagian Administrasi Akademik dan Kerjasama (AAK) Politeknik STIA LAN Jakarta khususnya mas Pandu yang telah membantu penulis mengurus keperluan administrasi lainnya,

7. Bapak Tejo Yuwono, ST., selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah memberikan izin melakukan penelitian skripsi, sekaligus menjadi narasumber dalam penelitian ini,
8. Bapak Mohammad Faried Wajid, S.IP., M.E., selaku Sekretaris Camat di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
9. Ibu Indah Indri Hapsari, S.H., M.Si., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
10. Ibu Dra. Ana Yulianti, AP., M.Si., selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
11. Bapak H. Mulyadi S.H., M.M., selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
12. Bapak Muljana Sjamsumar, S.H., M.Si., selaku Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
13. Ibu Rosmiyati, S.E., M.Si., selaku Kepala Seksi Pemerintahan di Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini,
14. Pegawai Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi yang telah membantu mensukseskan pelaksanaan penelitian skripsi,
15. Varian Iqbal Yunanto yang selalu memberikan dukungan semangat maupun pertolongan dalam bentuk apapun, terima kasih atas kerja samanya pada saat menyelesaikan skripsi ini,
16. Sahabat, teman-teman dan adik tingkat yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dalam pelaksanaan sampai selesai tugas akhir ini.

Penulis memohon maaf jika penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya untuk kedepannya.

Jakarta, 11 November 2024

RAM



## ABSTRAK

**Riza Alwan Maulana (2020011386)**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PONDOKGEDE KOTA BEKASI**

**Skripsi, xiii hlm, 78 hlm**

**Dosen Pembimbing: Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondokgede. Melalui observasi partisipan, dokumentasi, dan wawancara, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data langsung dari lapangan, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam. Proses pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dan objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap peraturan, manajemen waktu yang baik, dan perilaku bertanggung jawab berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan akuntabilitas organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang memberi contoh dan penegakan aturan dalam menumbuhkan budaya disiplin. Dengan demikian, hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah.

**Kata Kunci: Analisis, Disiplin Kerja, Peningkatan Kinerja, Kecamatan Pondokgede**

## **ABSTRACT**

**Riza Alwan Maulana (2020011386)**

***ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PONDOKGEDE DISTRICT OFFICE, BEKASI CITY***

*Undergraduate Thesis, xiii pp, 78 pages*

**Supervisor: Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.**

*This research aims to determine work discipline in improving employee performance at the Pondokgede District Office, Bekasi City. This research uses a descriptive qualitative method to analyze work discipline and its impact on employee performance at the Pondokgede District Office. Through participant observation, documentation, and interviews, this research aims to collect data directly from the field, which allows for more in-depth analysis. The process of data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing is done systematically to get a comprehensive and objective picture. The results showed that work discipline has an important role in improving employee performance. Compliance with regulations, good time management, and responsible behavior contribute significantly to organizational effectiveness and accountability. The findings emphasize the importance of leadership by example and rule enforcement in fostering a culture of discipline. Thus, this will lead to improving the quality of public services provided by government agencies.*

**Keywords: Analysis, Work Discipline, Performance Improvement, Pondokgede District.**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viiix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Permasalahan</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Permasalahan</b> .....	<b>8</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
<b>A. Tinjauan Kebijakan dan Teori</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Tinjauan Kebijakan</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Disiplin Kerja</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Kinerja</b> .....	<b>16</b>
<b>B. Konsep Kunci</b> .....	<b>22</b>
<b>C. Model Berpikir</b> .....	<b>25</b>
<b>D. Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>26</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
<b>A. Metode Penelitian</b> .....	<b>29</b>
<b>B. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>29</b>
<b>C. Instrumen Penelitian</b> .....	<b>32</b>
<b>D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data</b> .....	<b>33</b>

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
<b>A. Penyajian Data .....</b>	<b>35</b>
1. Gambaran Umum .....	35
2. Visi-Misi .....	36
3. Geografis dan Demografis .....	39
4. Struktur Organisasi .....	41
5. Tugas Pokok dan Fungsi.....	41
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>43</b>
1. Ketaatan Aturan Perusahaan .....	45
2. Ketaatan Aturan Waktu .....	52
3. Ketaatan Perilaku Dalam Bekerja.....	58
4. Ketaatan Terhadap Aturan Lainnya.....	64
<b>C. Sintesis Pemecahan Masalah .....</b>	<b>67</b>
1. Efektivitas .....	67
2. Tanggung Jawab .....	68
3. Disiplin.....	69
4. Inisiatif.....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>72</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Menurut Status Kepegawaian .....	3
Tabel 1. 2 Rekap absensi pegawai kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi periode Januari-Desember 2023 dengan kategori tepat waktu, terlambat dan tidak hadir.....	4
Tabel 1. 3 Perbandingan Realisasi Kerja dan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2019-2023 Kecamatan Pondokgede.....	6
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 <i>Key Informan</i> .....	31

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	25
Gambar 4. 1 Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi .....	35
Gambar 4. 2 Batas Wilayah Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi .....	40
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi .....	41
Gambar 4. 4 Aspek Eektivitas .....	67
Gambar 4. 5 Aspek Tanggung Jawab.....	68
Gambar 4. 6 Aspek Disiplin.....	69
Gambar 4. 7 Aspek Inisiatif .....	70

## BAB I

### PERMASALAHAN PENELITIAN

#### A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan program, kegiatan, dan kebijakan serta dalam merealisasikan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan secara strategis dalam sistem operasional perangkat daerah. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia menjadi krusial agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Untuk mencapai kualitas pelayanan yang optimal, organisasi perlu lebih dahulu memperkuat kinerja para karyawannya. Peningkatan kinerja ini akan berdampak langsung pada tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan utama organisasi pemerintah adalah melaksanakan program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia, bersaing secara global, dan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks reformasi birokrasi di era globalisasi, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menjalankan berbagai langkah untuk memperbaiki sistem pemerintahan (Nurhayati, 2020).

Reformasi birokrasi bertujuan untuk mengubah sistem pemerintahan secara mendasar, khususnya dalam aspek kelembagaan, tata kelola, dan pengembangan sumber daya manusia aparatur negara. Reformasi ini berfokus pada penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, atau *good governance*. Secara garis besar, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun kinerja aparatur negara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional (Prayogi et al., 2019). Langkah reformasi ini meliputi penataan struktur organisasi, peningkatan proses tata kelola, serta pengembangan sumber daya manusia dalam aparatur negara. Dengan reformasi ini, diharapkan birokrasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan zaman, perkembangan teknologi, dan

kebutuhan masyarakat (Siswadi & Arif, 2021). *Good governance* sebagai tujuan reformasi birokrasi mengarah pada tata kelola yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan responsif terhadap kepentingan publik. Reformasi birokrasi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja birokrat, tetapi juga untuk memperkuat kapasitas pemerintah dalam pelayanan publik serta memastikan penggunaan sumber daya yang efisien (Sakir et al., 2021).

Di era digital saat ini, setiap instansi pemerintah, tanpa memandang ukuran atau skala, berusaha mencapai hasil maksimal dalam berbagai bidang. Pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas pemerintahan memainkan peran penting dalam pembangunan negara. Dalam Undang-Undang Dasar 1945, pegawai negeri sipil diakui sebagai aparatur negara dan pelayan masyarakat yang setia kepada Pancasila. Untuk meningkatkan sistem kerja, pemberian hukuman disiplin bertujuan mendidik pegawai negeri sipil yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi salah satu tolok ukur kinerja yang baik bagi pegawai negeri sipil, termasuk kewajiban dasar, fungsi, dan tugas. Aturan disiplin ini mengatur tentang kewajiban dan konsekuensi bagi pegawai yang melanggar. Disiplin yang baik terlihat dari kepatuhan pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan baik, serta mematuhi peraturan dan norma sosial. Disiplin yang efektif berasal dari komitmen yang kuat untuk memenuhi tenggat waktu.

Kecamatan Pondokgede di Kota Bekasi adalah salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2023 tentang Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan ini memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam pelayanan publik di wilayahnya yang berpengaruh besar terhadap pembangunan Kota Bekasi baik pada skala lokal, regional, maupun nasional. Untuk mendukung hal ini, berbagai upaya dilakukan melalui integrasi, sosialisasi, pemerintahan umum, dan pembinaan aparatur. Kecamatan Pondokgede dipimpin oleh seorang camat yang berada di bawah



dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah dalam upaya meningkatkan koordinasi pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Camat juga dibantu oleh sekretaris kecamatan yang mengelola perencanaan, kepegawaian, dan keuangan serta didukung oleh lima seksi dan kelurahan. Keseluruhan jumlah pegawai kecamatan Pondokgede Kota Bekasi yang di dalamnya terbagi atas satu ke sekretariat, lima seksi, dua sub bagian, dan Tenaga Kontrak Kerja (TKK) sebagai berikut:

Tabel 1. 1  
Jumlah Pegawai Menurut Status Kepegawaian

URAIAN	JUMLAH	PRESENTASE
PNS	52 Pegawai	24 %
TKK	141 Pegawai	76 %
Jumlah	193 Pegawai	100%

Sumber: Renstra Perubahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas, tercatat bahwa sebanyak 141 orang, atau 76% dari total pegawai di Kecamatan Pondokgede, masih berstatus sebagai tenaga kontrak kerja. Tenaga kontrak ini masih diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas utama dan fungsi Kecamatan Pondokgede.

Disiplin adalah alat yang esensial bagi organisasi dalam menjaga keberlangsungan operasionalnya. Hal ini disebabkan oleh tingkat disiplin yang tinggi, di mana karyawan atau bawahan akan mematuhi peraturan yang ada sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Dewi & Harjoyo, 2019). Disiplin kerja mengacu pada sikap seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan di sekitarnya (Sanggarwati et al., 2021). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjaga keteraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mencapai hasil optimal. Sementara itu, bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana

kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas (Edy Sutrisno, 2023).

Berikut adalah daftar pelanggaran disiplin kerja (keterlambatan) yang dilakukan oleh pegawai di kantor Kecamatan Pondokgede, Kota Bekasi, dari Januari hingga Desember 2023, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Rekap absensi pegawai kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi periode Januari-Desember 2023 dengan kategori kehadiran tepat waktu, terlambat dan tidak hadir

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Tidak Hadir Kerja
Januari	104	90	12
Febrari	56	138	34
Maret	74	120	30
April	80	114	32
Mei	83	111	32
Juni	77	117	34
Juli	69	125	45
Agustus	54	140	46
September	59	135	41
Oktober	70	124	38
November	58	136	55
Desember	49	145	58
Jumlah	833	1.495	457

Sumber: diolah oleh penulis hasil rekap absensi tahun 2023 pada kantor Kecamatan Pondokgede (2024).

Berdasarkan data absensi pada tabel di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa rekapitulasi ketidakhadiran pegawai dari Januari 2023 hingga Desember 2023 (selama 12 bulan) menunjukkan sebanyak 457 pegawai Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi tidak hadir karena sakit atau cuti. Jumlah pegawai yang datang tepat waktu tercatat sebanyak 833 orang selama satu tahun, sementara yang terlambat sebanyak 1.495

orang. Tingginya jumlah pegawai yang terlambat menunjukkan bahwa pelanggaran jam kerja masih banyak terjadi, yang menurut Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kecamatan Pondokgede disebabkan kebiasaan pegawai dan ketiadaan sanksi tegas, yang sejauh ini hanya berupa teguran lisan.

Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai menyatakan bahwa pegawai ASN yang melanggar harus dikenakan hukuman disiplin. Hukuman disiplin diberikan kepada pegawai ASN yang melanggar aturan, sebagai bentuk konsekuensi atas ketidaksanggupan pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, dengan potensi sanksi disiplin jika melanggar. Pada prinsipnya, instansi pemerintah diharapkan memprioritaskan kepentingan publik. Disiplin pegawai yang tinggi diperlukan demi memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang optimal. Kedisiplinan yang baik berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dan hasil kerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan perilaku nyata individu dalam melaksanakan tugas yang diemban di perusahaan (Rivai, 2020), yakni perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang diberikan. Efisiensi dalam mengelola input dan efektivitas dalam mencapai tujuan juga turut mendefinisikan kinerja (Agustini, 2019). Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi harapan terhadap imbalan, motivasi, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, serta kepuasan kerja (Rivai, 2020).

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang meningkat di Kecamatan Pondokgede didukung oleh indikator capaian program akuntabilitas layanan publik dan pemberdayaan masyarakat dalam pelaksanaan pemerintahan di Kota Bekasi. Perbandingan capaian nilai AKIP di Kecamatan Pondokgede antara tahun 2019 hingga 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2019-2023 Kecamatan Pondokgede.

NO	TAHUN	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi	Persentase (%)
1.	2019	193	-	-	-
2.	2020	193	-	-	-
3.	2021	193	71	75,21	105,92
4.	2022	193	71,5	75,43	105,49
5.	2023	193	73	75,52	104,88

Sumber: Data Olahan Sub Bagian Tata Usaha Kecamatan Pondokgede (2024).

Tabel di atas menunjukkan perbandingan antara realisasi dan pencapaian kinerja sasaran tahun 2019-2023. Pada tahun 2019-2020, indikator kinerja berupa nilai AKIP belum ada karena terjadi perubahan indikator, dari nilai capaian IKK menjadi nilai AKIP, yang ditetapkan dalam perubahan renstra pada tahun 2021. Untuk indikator nilai AKIP di Kecamatan Pondokgede, target tahun 2021 adalah 71 dengan realisasi 75,21, mencapai 105,92%. Pada tahun 2022, target adalah 71,5 dengan realisasi 75,43 dan capaian sebesar 105,49%. Sementara itu, pada tahun 2023, target adalah 72 dengan realisasi 75,52. Hal ini menunjukkan bahwa persentase capaian kinerja dari tahun 2019-2023 mengalami penurunan karena penambahan target dan realisasi. Keberhasilan mencapai sasaran strategis terjadi karena program kegiatan yang relevan dan berperan penting dalam mendukung pencapaian indikator utama nilai AKIP di Kecamatan Pondokgede tahun 2023.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila mereka mematuhi aturan yang ditetapkan instansi, di mana kedisiplinan berperan sangat penting

dalam mencapai level kinerja yang optimal. Disiplin kerja diperlukan agar tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.

Sebagai pelayan masyarakat, pegawai negeri sipil diharapkan menjaga martabat dan citra kepegawaian untuk kepentingan publik dan negara. Namun, masih terdapat pegawai di instansi pemerintah yang melanggar disiplin, seperti malas bekerja, datang terlambat, pulang lebih awal, dan pelanggaran lain yang dapat menurunkan efektivitas kerja, menghambat kelancaran pemerintahan, dan menimbulkan kekecewaan masyarakat (Rizal & Radiman, 2019).

Delapan penelitian terdahulu yang penulis dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang disiplin menjalankan tugas dengan lancar dan teratur, meningkatkan hasil kinerja, dan menjadi faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, Menurut Angga *et al.* (2023) dalam penelitian pada PT Sucofindo, Tbk cabang Bandar Lampung menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih kurang baik, terbukti dengan beberapa pegawai yang melanggar peraturan jam kerja dan kehadiran, seperti datang terlambat, menggunakan jam istirahat lebih lama, dan tidak hadir tanpa alasan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangat krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang berdisiplin tinggi dapat bekerja dengan lancar dan tertib, meningkatkan kinerja, dan mendukung instansi dalam mencapai tujuan, meskipun ada pula penelitian yang menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin masih terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat skripsi yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi”.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademik**

Dengan mengetahui pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi dapat memperkaya materi mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan masukan serta dapat memberikan pertimbangan bagi pimpinan dalam memecahkan masalah tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi.