

## **Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang, Bolmong Utara**

**Sarfan Tabo**  
**Universitas Gorontalo**  
[sarfandjtabo@gmail.com](mailto:sarfandjtabo@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif bagaimana kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Lokasi penelitian di Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan objek penelitian adalah Aparatur Pemerintah Kecamatan berupa Camat, Sekcam, Kepala Seksi dan staf. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin terutama pada jam masuk kantor, pulang kantor, disiplin berpakaian dinas dan pemakaian tanda pengenal.; (2) Terdapat nilai positif mengenai penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi penelitian ini adalah (1) Hendaknya disiplin pegawai agar lebih ditingkatkan supaya pegawai tersebut mempunyai dorongan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. (2) Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara kiranya secara terus-menerus memberikan pengarahan kepada para pegawainya, dalam rangka menegakkan disiplin pada lingkungan organisasinya.

**Kata Kunci :** Penerapan Disiplin, Kinerja Pegawai, Peningkatan Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik.(Silitonga & Faddila, 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memerlukan pegawai yang bekerja dengan produktivitas tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong

peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi.

Hal ini meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta sikap yang sesuai dengan nilai dan budaya kerja organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir, memiliki dedikasi tinggi, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menerapkan disiplin kerja. Beberapa kendala yang sering muncul adalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin, lemahnya pengawasan dari pimpinan, hingga ketidaksesuaian antara penghargaan dan sanksi yang diterapkan. (Nurhalizah & Oktiani, 2024)

Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya angka pelanggaran kerja, dan terganggunya hubungan antarpegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang efektif menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi. Dengan disiplin yang baik, pegawai tidak hanya mampu memenuhi ekspektasi kerja, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebagai langkah awal, organisasi perlu merancang kebijakan disiplin yang jelas, memberikan pelatihan terkait, serta memastikan adanya evaluasi dan tindak lanjut yang konsisten terhadap pelaksanaan disiplin kerja. (Tanjung & Rasyid, 2023)

Dalam konteks ini, penting untuk menggali lebih jauh hubungan antara penerapan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat

diterapkan untuk membangun budaya disiplin yang kuat di lingkungan organisasi. Penelitian tentang topik ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan mendukung tercapainya efisiensi serta efektivitas kerja organisasi. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi atau pendidikan dan pelatihan sekaligus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terus meningkatkan disiplin kerjanya.

Selain memberikan program orientasi atau pendidikan dan pelatihan kepada bawahannya dalam meningkatkan disiplin dan kinerja, pimpinan harus menjelaskan secara rinci

peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. (Yhonanda Harsono, 2023)

Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya. (Sadat et al., 2020)

Disiplin dapat ditegaskan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan

peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. (Kusumawati et al., 2022)

Sehubungan dengan itu, maka pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat yang berfungsi sebagai pembangun institusi, hukum, menciptakan arah pembangunan, pembangunan politik dan panutan masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi tersebut ada satu hal yang perlu mendapat perhatian yaitu faktor kedisiplinan, karena kedisiplinan akan mendorong seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab atas tugas dan kewajiban.

saat ini, penerapan disiplin kerja di berbagai instansi, baik pemerintahan maupun swasta, menjadi fokus utama untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, kondisi ini bervariasi tergantung pada kebijakan internal, budaya kerja, dan tantangan spesifik di masing-masing tempat kerja. Berikut

adalah beberapa kondisi terkini terkait penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai: Pemanfaatan Teknologi untuk Pemantauan Disiplin Banyak organisasi mulai memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi absensi berbasis digital, sistem pemantauan tugas berbasis cloud, dan software evaluasi kinerja. Hal ini membantu manajemen memastikan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, seperti kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. (Hidayat, 2021)

Tantangan Pasca-Pandemi Pandemi COVID-19 mengubah pola kerja dengan hadirnya sistem kerja hybrid atau remote. Dalam situasi ini, penerapan disiplin menghadapi tantangan baru, terutama dalam memastikan kinerja pegawai tetap optimal meskipun bekerja dari rumah. Organisasi perlu menyesuaikan mekanisme pengawasan dan standar disiplin agar relevan dengan pola kerja yang lebih fleksibel. Kesenjangan Antara

Kebijakan dan Implementasi  
Meski banyak organisasi memiliki peraturan disiplin yang tertulis, penerapannya sering kali tidak konsisten. Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan, kurangnya komitmen pimpinan, atau ketidakjelasan mekanisme sanksi dan penghargaan.

Fokus pada Penguatan Budaya Kerja Organisasi mulai menyadari bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga membangun budaya kerja yang mendukung tanggung jawab, keterbukaan, dan kolaborasi. Program pelatihan dan pengembangan soft skills menjadi salah satu upaya untuk memperkuat disiplin dari dalam diri pegawai. Dukungan Regulasi Pemerintah Di sektor publik, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin, seperti penerapan sistem merit, evaluasi kinerja berbasis SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), dan

penguatan pengawasan internal melalui Inspektorat.

Kesadaran Akan Keseimbangan Disiplin dan Kesejahteraan Penelitian terkini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang terlalu kaku tanpa memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mengintegrasikan pendekatan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Secara umum, penerapan disiplin kerja terus berkembang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan tuntutan dunia kerja modern. Upaya yang konsisten dari manajemen, didukung dengan pendekatan yang manusiawi dan berbasis teknologi, menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan penerapan disiplin kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai. (Isvandiari & Fuadah, 2017)

Dengan adanya disiplin yang tinggi dalam diri setiap pegawai, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin kerja diharapkan akan mampu mewujudkan aparatur pemerintah yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan kewajibannya.

Dalam hal ini peningkatan disiplin adalah dimaksudkan sebagai perlakuan ketentuan dan kebijaksanaan yang diambil secara konsekwen agar setiap aparatur bekerja sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga pada gilirannya akan terjadi peningkatan kualitas sumber daya aparatur serta kualitas kepribadian yang tinggi dengan sendirinya akan berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja aparatur. (Lengkong et al., 2019)

Dari beberapa yang dikemukakan diatas terhadap pelaksanaan disiplin bagi aparatur pemerintah maka perlu diperhatikan secara serius, khususnya penerapan

disiplin terhadap aparatur di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan disiplin baik disiplin waktu, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas maupun disiplin dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku di lingkungan Kantor Camat Kaidipang masih perlu untuk ditingkatkan, karena ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Sari, 2023)

Masalahnya adalah apakah semua pegawai negeri sipil Di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah melaksanakan disiplin sebagaimana mestinya. Selanjutnya apakah dengan adanya disiplin dalam hal ini suasana atau iklim kerja yang sehat serta hubungan antara pegawai dapat menopang dan mendorong kinerja pegawai.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan sifat penelitian deskriptif yang

bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial yang lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara variable yakni hubungan antara disiplin pegawai negeri sipil dengan peningkatan kinerja. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan dukungan data kuantitatif berupa tabel frekuensi. Sedangkan untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai Di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara digunakan model weighted checklist, yang dikembangkan oleh Wekxley and Yukl sebagaimana yang dikutip oleh As'ad (2002:33) yakni dengan memberi bobot nilai tertinggi 5 dan terendah 1, kemudian hasil penjumlahan skore (nilai) dibagi dengan jumlah responden sehingga diperoleh nilai rata-rata selanjutnya.(Hasibuan et al., 2022)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**

Seperti diketahui disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dimana nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Adapun masalah kondisi disiplin yang dalam penelitian ini hanya dibatasi pada hal-hal mengenai disiplin pada jam masuk kantor, disiplin pada jam pulang kantor, disiplin dalam pemakaian tanda pengenal, disiplin dalam pemakaian baju dinas, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam penyelesaian tugas dan disiplin pada peraturan yang berlaku.(Mulyadi & Pancasasti, 2021)

Kondisi disiplin yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi

disiplin yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Untuk dapat mengukur keadaan disiplin pegawai negeri sipil tersebut maka variabel dioperasionalkan melalui indikator-indikator yang akan dibahas satu persatu dibawah ini :

a. Disiplin Pegawai negeri Sipil Pada Jam Masuk Kantor

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin pegawai terhadap jam masuk / apel pagi cukup baik yakni 3,30 % dan sebagian alasan responden yang menjawab kurang disiplin ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah dan kantor cukup jauh dan sulitnya mendapatkan kendaraan pada pagi hari sehingga menyebabkan mereka datang terlambat.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan memperlihatkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang ada dilingkungan Kantor Camat Kaidipang

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara jarang melakukan apel pagi.

b. Disiplin Pegawai Pada Jam Pulang Kantor

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin pegawai terhadap ketentuan jam pulang / apel sore cukup baik yakni 3,34 % dan sebagian alasan responden yang menyebabkan mereka kurang disiplin karena adanya tugas-tugas yang harus dikerjakan diluar lingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sehingga tidak memungkinkan mereka untuk kembali kekantor dan mengikuti apel sore.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara memperlihatkan bahwa keadaan atau situasi pada waktu apel sore atau jam pulang kantor tidak jauh beda dengan saat jam masuk kantor. Responden mengatakan bahwa keadaan ini tergantung pada kesadaran pegawai itu sendiri sejauh mana ia memahami peraturan yang berlaku.



c. Disiplin dalam Pemakaian Tanda Pengenal

Berdasarkan data diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin pegawai dalam pemakaian tanda pengenal tergolong baik yakni 3,53 %, walaupun ada yang menyatakan kurang disiplin ini dikarenakan sesuai dengan alasan yang diberikan bahwa terkadang lupa memakai atribut karena tergesa-gesa.

Namun masih ditemukan pegawai yang ada di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara kurang disiplin dalam pemakaian tanda pengenal, misalnya pemakaian papan nama dan tanda lokasi lainnya.(Yantika et al., 2018)

d. Disiplin Pegawai Dalam Pemakaian Baju Dinas

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa tingkat disiplin dalam pemakaian baju dinas menunjukkan tingkat disiplin yang cukup tinggi yakni 3,37 %, sebagaimana alasan yang

diberikan oleh responden yang mengatakan bahwa dalam pemakaian baju dinas sehari-hari, harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan mengenai berpakaian dinas mulai hari senin sampai dengan hari jum'at.

Namun berdasarkan hasil penelitian dan analisa, telah memperlihatkan bahwa pada umumnya pegawai telah patuh dalam berpakaian dinas tetapi masih ada beberapa orang pegawai yang pada hari kamis seharusnya memakai baju kerawang, pegawai tersebut memakai pakaian dinas harian yang seharusnya dipakai pada hari senin sampai rabu.

e. Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin dalam hal tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepada pegawai tergolong baik yakni 3,5 %, dan berdasarkan alasan yang diberikan oleh responden mengatakan bahwa sudah menjadi kewajiban dan

tanggungjawab mereka untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh atasan, walaupun terdapat seorang pegawai yang tidak bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Hal ini disebabkan karena sikap profesionalisme pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai juga meningkat. (Rosalina & Wati, 2020)

#### f. Disiplin Dalam Penyelesaian Tugas

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai telah dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan sesuai prosedur yang ditetapkan, walaupun ada responden yang memberikan alasan bahwa ada yang menjadi kendala dalam penyelesaian tugas tersebut yaitu jam kantor yang telah selesai.

Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti, diantara pegawai ada pula yang

menyelesaikan tugas yang diberikan dikerjakan dirumah, hal ini terjadi karena pegawai tersebut senang mengerjakan tugas diluar jam kerja.

#### g. Disiplin Pada Peraturan Yang Berlaku

Hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa terdapat tingginya disiplin pegawai terhadap peraturan yang berlaku yakni 3,77 %, hal ini disebabkan karena sikap profesionalisme pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam bekerja, sehingga banyak pegawai yang terhindarkan dari sanksi berat karena selalu mematuhi aturan, meskipun masih ada juga beberapa pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil perhitungan dari rata-rata yang diperoleh dari setiap kategori jawaban, maka dengan menggunakan model weighted check list sebagaimana yang dikembangkan oleh Wekxley and Yukl, dapat

diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai negeri sipil dilingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolmut dengan skor lebih dari 3 (Tiga) menunjukkan tingkat disiplin yang cukup tinggi yakni 3,57 %.

Untuk mengetahui tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara akan diuraikan sesuai dengan indikator yang dijadikan tolok ukur kinerja sebagai berikut :

a) Kemampuan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara cukup tinggi yakni 3,27 %, Hal ini didasarkan atas latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai yang ada dilingkungan Kantor Camat

Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

b) Kreativitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa kreativitas yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara cukup tinggi yakni 3,33 %, Hal ini didasarkan atas latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai yang ada dilingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

c) Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan data diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai tergolong baik yakni 3,83 %, ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan berdasarkan pula hasil wawancara bersama informan menyatakan bahwa kualitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai memang belum

mencapai standar yang telah ditentukan, namun sedang diupayakan untuk itu.

d) Kualitas Pelayanan

Berdasarkan data diatas dan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan bahwa masih rendahnya pelayanan yang diberikan pada masyarakat karena didasarkan berbagai kendala yaitu minimnya dana dan berbelit-belitnya urusan administrasi.

e) Hubungan Komunikasi

Hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa hubungan komunikasi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara cukup sering yakni 3,13 %, Hal ini didasarkan atas kesibukan masing-masing pegawai dalam pemberian tugas, namun terkadang para pegawai saling berkomunikasi dalam melaksanakan tugas ketika terdapat permasalahan terhadap tugas yang diberikan.

f) Hubungan Kerja Sama

Hasil tersebut diatas sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan juga hasil dialog dengan beberapa orang pegawai yang mengatakan bahwa hubungan kerja sama diantara mereka sangat lancar yakni 3,00 %, ini dapat dilihat dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh seorang pegawai kadang meminta bantuan kepada pegawai lain yang dalam satu unit kerja atau langsung meminta petunjuk kepada atasan. Sehingga dengan terbangunnya hubungan kerjasama yang baik antar pegawai, maka telah terdapat peningkatan kinerja terhadap pegawai di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.(Silitonga & Faddila, 2023)

Dari hasil penelitian untuk tingkat kinerja pegawai yang ada dilngkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat dihitung berdasarkan nilai rata-

rata dari tiap indikator dibagi 6 (enam) yaitu 3,37 %.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa sesuai dengan hasil data sebelumnya dimana tingkat disiplin menunjukkan total nilai skor 3,57 yang tergolong baik. Begitu pula tingkat kinerja pegawai yang memiliki total nilai skor 3,37 yang juga tergolong baik, hal ini menunjukkan adanya nilai positif mengenai penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Penulis dapat menambahkan pula bahwa kehadiran pegawai sehari-hari ditempat tugas, dijadikan bahan pertimbangan untuk setiap usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, promosi jabatan, tugas belajar atau diklat, pemberian kesejahteraan, penghargaan, tanda jasa dan penilaian prestasi kerja serta pemberian fasilitas lainnya bagi seorang pegawai dalam lingkup Pemerintah

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Pejabat pembina di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara akan melakukan penolakan setiap usulan yang tidak didasarkan pada faktor kedisiplinan pegawai tersebut.

Hal inilah yang menyebabkan disiplin pegawai sangat mempunyai peranan yang sangat penting. Seperti yang dikemukakan oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan, Produktifitas, Apa dan Bagaimana (2007 : 148) mengatakan bahwa seorang yang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menghasilkan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian disiplin menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan kinerja karena dalam waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap

keberhasilan kehidupan termasuk kehidupan bangsa dan negara.

Harus disadari sedalam-dalamnya bahwa untuk mewujudkan otonomi yang nyata dan bertanggung jawab hanya dapat diwujudkan apabila kita benar-benar memiliki disiplin yang kuat, memiliki konsep waktu yang tepat, meningkatkan kinerja yang baik sebagai perwujudan dari eksistensi bangsa yang maju dan modern.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan disiplin mempunyai nilai yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dilingkungan Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Tingkat disiplin di Kantor Camat Kaidipang Kabupaten Bolaang

Mongondow Utara menunjukkan baik, meskipun sesuai dengan hasil pengamatan penulis dan hasil wawancara ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin terutama pada jam masuk kantor, pulang kantor, disiplin berpakaian dinas dan pemakaian tanda pengenal. Kemudian terdapat nilai positif mengenai penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini memang cukup beralasan karena kinerja suatu instansi hanya bisa terwujud apabila disiplin pegawai tetap ditegakkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Ratnaningsih, P. W., & E, A. A. M. S. (2022). Media penelitian kualitatif. In *Jurnal EQUILIBRIUM* (Vol. 5, Issue January). <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal Emba : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/22911/22607>
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/vi>



- ewFile/6359/5877
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/download/3014/1778>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja



Terhadap Kinerja Karyawan  
Efarina Tv. *Jurnal Manajemen  
Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–  
59.

[https://doi.org/10.61715/jm  
eb.v2i1.78](https://doi.org/10.61715/jm<br/>eb.v2i1.78)

4(2), 119–125.

[https://doi.org/10.56371/ije  
ss.v4i2.186](https://doi.org/10.56371/ije<br/>ss.v4i2.186)

Yantika, Y., Herlambang, T., &  
Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh  
Lingkungan Kerja, Etos  
Kerja, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus Pada Pemkab  
Bondowoso) the Effect of  
Work Environment, Work  
Ethos, and Work Discipline  
To Employee Performance  
(Case Study on Pemkab  
Bondowoso). *Jurnal  
Manajemen Dan Bisnis  
Indonesia*, 4(2), 1–15.  
[http://jurnal.unmuhjember.  
ac.id/index.php/JMBI/articl  
e/viewFile/1760/1447](http://jurnal.unmuhjember.<br/>ac.id/index.php/JMBI/articl<br/>e/viewFile/1760/1447)

Yhonanda Harsono. (2023). The  
Influence of Training  
Participation and Work  
Discipline on Employee  
Performance. *IJESS  
International Journal of  
Education and Social Science*,