

## **Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar**

**Ismanto<sup>1</sup>, Andi Agustang<sup>2</sup>, Rifdan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

<sup>2,3</sup>Universitas Negeri Makassar

[ismantoalinurddin83@gmail.com](mailto:ismantoalinurddin83@gmail.com)<sup>1</sup>, [andiagust63@gmail.com](mailto:andiagust63@gmail.com)<sup>2</sup>, [rifdan@gmail.com](mailto:rifdan@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kedisiplinan pegawai sehingga dapat menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar yang berjumlah 94 orang yang terdiri dari 40 orang Pegawai Negeri Sipil dan 54 orang non Pegawai Negeri Sipil. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menghasilkan data bahwa pada aspek disiplin terhadap waktu belum maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya angka ketidakhadiran pegawai yang masih cukup tinggi serta terdapat pegawai belum memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dan efektif sehingga lebih banyak waktu kerjanya yang terbuang. Disiplin terhadap pekerjaan belum berjalan dengan efektif. Hal tersebut ditunjukkan dengan belum efektifnya penggunaan fasilitas kantor terhadap kepentingan pekerjaannya melainkan lebih banyak digunakan untuk kepentingan pribadinya. Disiplin terhadap proses kerja pegawai sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen yang tinggi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah dibuat. Dengan demikian, penulis menyarankan agar setiap pegawai perlu meningkatkan kehadirannya agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada mahasiswa sebagai pengguna layanan. Selain itu, perlunya sikap pimpinan yang baik sebagai contoh dan panutan oleh bawahannya sehari-hari. Selain itu, juga dibutuhkan komitmen yang tinggi oleh pegawai agar menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

### **ABSTRACT**

The problem in this study is the low discipline of employees so that it can cause low quality of administrative services. This study aims to determine and analyze the work discipline of employees at the Makassar State University Postgraduate Program. The population in this study were all employees of the Makassar State University Postgraduate Program, amounting to 94 people consisting of 40 Civil Servants and 54 non Civil Servants. Sampling is done by using saturated sampling. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation, and document review. Based on the research that has been done, it produces data that the discipline aspect of time has not been maximized. This is indicated by the number of employee absenteeism which is still quite high and there are employees who have not utilized their working time efficiently and effectively so that more work time is wasted. Discipline towards work has not run effectively. This is indicated by the ineffective use of office facilities for the interests of their work, but rather they are used more for their personal interests. Discipline towards the work process of employees is quite good. This is indicated by the high commitment of employees in carrying out their work in accordance with applicable rules and in accordance with the Standard Operating Procedures that have been made. Thus, the authors suggest that every employee needs to increase his presence in order to provide maximum service to students as service users. In addition, the need for a good leadership attitude as an example and role model by his subordinates on a daily basis. In addition, it also requires a high commitment by employees to carry out their work in accordance with the Standard Operating Procedures that have been previously established.

**Keywords:** Discipline, Work, Employee.

## PENDAHULUAN

Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar (PPs UNM). Pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah keterlambatan pegawai dalam masuk kerja jam kantor dan terlambat. Pegawai yang kadang kala terlalu lama di luar kantor ketika hendak makan siang namun untuk menyelesaikan pekerjaannya harus tinggal sampai malam sehingga terhitung lembur. Selain itu, masih ada pegawai yang kadang kala memakai sandal jepit dalam memberikan pelayanannya.

Pelayanan administrasi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar (PPs UNM) merupakan tanggung jawab pimpinan baik direktur maupun ketua program studi atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau mahasiswa. Rasa puas mahasiswa dalam pelayanan publik akan terpenuhi ketika yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini (Nurwahida et al., 2019).

Namun hal itulah yang justru menjadi keluhan sebagian mahasiswa program pascasarjana khususnya bagi program magister karena belum puasnya dengan pelayanan yang diterima. Mahasiswa menganggap bahwa pegawai belum memberikan pelayanan primanya karena seringnya pegawai lambat dalam menyelesaikan urusannya.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai**

No.	Bulan (2019)	Keterangan		
		Alpha (A)	Sakit (S)	Izin (I)
1	Februari	44	0	7
2	Maret	51	3	12
3	April	56	0	11
Jumlah		151	3	30

Sumber: Data Kepegawaian PPs UNM, 2019

Tabel 1 di atas menggambarkan tingkat kehadiran pegawai pada Program Pascasarjana Universitas negeri Makassar. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan pegawai jika dilihat dari tingkat kehadirannya karena semakin kedepan semakin banyak jumlah alpha.

Hal tersebut diasumsikan penulis karena masih rendahnya tingkat insentif yang diberikan oleh pimpinan sehingga pegawai kadang kala harus menambah aktivitas di luar kantor sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif (Agustang, 2021).

### Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder (Reza, 2015).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Penyebaran angket/kuesioner, Wawancara, Observasi, dan Telaah Dokumen (Data, 2017).

### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket/kuesioner, melakukan wawancara, melakukan observasi dan telaah dokumentasi. Teknik pengolahan dilakukan dengan mengumpulkan data mentah yang dikumpulkan dari hasil kuesioner, wawancara, dan observasi (Anufia & Alhamid, 2019).

Adapun langkah-langkah dalam menganalisa data yang ada, yaitu:

- a. Membandingkan nilai-nilai atau frekuensi tertinggi dengan nilai terendah atau melihat urutannya.
- b. Membuat rekapitulasi data.
- c. Menentukan kriteria skor, untuk pertanyaan dengan jawaban positif memiliki skor tertinggi sampai terendah.

Setelah ditentukan skor urutan tertinggi sampai terendah, hasil olahan kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.0. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan administrasi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Disiplin Terhadap Waktu

**Tabel 2**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Rajin	5	10	50	17,48
Rajin	4	7	28	9,79
Cukup Rajin	3	54	162	56,64
Kurang Rajin	2	23	46	16,09
Malas	1	0	0	0
Jumlah		94	286	100,00

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Tabel 2 di atas menunjukkan tingkat pegawai cukup rajin. Hal tersebut tentunya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja jika pegawai dapat menggunakan jam kerjanya dengan efektif.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai**

No.	Bulan (2019)	Keterangan		
		Alpha (A)	Sakit (S)	Izin (I)
1	Juli	29	3	4
2	Agustus	28	2	9
3	September	32	4	7
	Jumlah	151	3	30

Sumber: Data Kepegawaian PPs UNM, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kehadiran pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar di atas, menggambarkan bahwa kehadiran pegawai memang masih bervariasi. Namun ada penurunan angka ketidakhadiran pegawai jika dibandingkan dengan data kehadiran pegawai pada waktu melakukan observasi awal (data bulan Februari, Maret, dan April). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan (lebih rajin) pegawai meskipun tidak begitu signifikan.

Pimpinan seharusnya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja dari pegawai/bawahannya. Salah satu caranya adalah dengan memberinya stimulus berupa reward bagi pegawai yang rajin agar pegawai dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat kedisiplinannya.

**Tabel 4**  
**Pegawai Menggunakan Jam Kerja Secara Efektif**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	11	55	20,37
Efektif	4	9	36	13,33
Cukup Efektif	3	33	99	36,67
Kurang Efektif	2	39	78	28,89
Tidak Efektif	1	2	2	0,74
Jumlah		94	270	100,00

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Pegawai seharusnya dapat lebih meningkatkan kinerjanya melalui pelayanan. Pegawai harusnya memanfaatkan jam kerja agar dapat memberikan pelayanannya kepada mahasiswa yang membutuhkan pelayanan.

**Tabel 5**  
**Pegawai Menggunakan Jam Istirahatnya Dengan Efektif**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	30	150	41,21
Efektif	4	33	132	36,27
Cukup Efektif	3	20	60	16,48
Kurang Efektif	2	11	22	6,04
Tidak Efektif	1	0	0	0
Jumlah		94	364	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dijelaskan bahwa pegawai sangat memanfaatkan jam istirahatnya dengan maksimal. Jika jam istirahat tiba, sebagian besar pegawai memilih untuk istirahat dibandingkan dengan melanjutkan pelayanannya, bahkan menambah jam istirahatnya.

Namun tidak semua pegawai menjalankannya karena ada juga beberapa pegawai yang tetap melanjutkan pekerjaannya jika sudah jam istirahat. Jika dikaitkan dengan gambar 3, sudah pasti pegawai tersebut menggunakan jam istirahatnya dengan baik karena jam kerja saja masih sempat menyelipkan gamenya, apalagi jika sudah jam istirahat.

### Disiplin Terhadap Pekerjaan

**Tabel 6**  
**Pegawai Bekerja**  
**Sesuai Dengan Tupoksinya**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	34	170	44,62
Efektif	4	36	144	37,79
Cukup Efektif	3	20	60	15,75
Kurang Efektif	2	3	6	1,57

Tidak Efektif	1	1	1	0,27
Jumlah		94	381	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Sebagian besar responden memilih pilihan jawaban sangat setuju dalam menjalankan yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Hal tersebut dapat membuat pekerjaan pegawai menjadi terarah dan tidak tumpang tindih karena pegawai menjaankan tanggung jawabnya masing-masing.

Hal demikian tentu akan berdampak positif terhadap pengorganisasian kedepannya. Hal tersebut dapat membuat pekerjaan pegawai menjadi terarah dan tidak tumpang tindih karena pegawai menjaankan tanggung jawabnya masing-masing.

**Tabel 7**  
**Pegawai Menggunakan Fasilitas**  
**Kantor Hanya Keperluan Pekerjaannya**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	10	50	17,61
Efektif	4	10	40	14,08
Cukup Efektif	3	51	153	53,87
Kurang Efektif	2	17	34	11,97
Tidak Efektif	1	7	7	2,47
Jumlah		94	284	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Sebagian pegawai sepakat dengan pilihan jawaban “cukup setuju”. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai lebih senang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadinya seperti wifi.

**Tabel 8**  
**Tingkat Ketelitian Pegawai**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	21	105	31,72
Efektif	4	23	92	27,79
Cukup Efektif	3	36	108	32,64
Kurang Efektif	2	12	24	7,25
Tidak Efektif	1	2	2	0,6
Jumlah		94	331	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa pegawai Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar cukup teliti dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu langkah kehati-hatian pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun salah satu resiko dari ketelitian tersebut adalah lambatnya pekerjaan karena membutuhkan waktu yang lebih lama. Sebagaimana metode kerja sebelumnya yang mengandalkan kecepatan dalam bekerja, namun kadang kala mengalami kesalahan ketik sehingga justru pemborosan tenaga, kertas, dan tinta. Namun sekarang, pimpinan menekankan agar pegawai harusnya mengutamakan ketelitian daripada kecepatan sehingga pegawai harus membutuhkan waktu lebih banyak akrena baru belajar sedikit demi sedikit.

## Disiplin Terhadap Prosedur Kerja

**Tabel 9**

**Pegawai Menjalankan Pekerjaannya Berdasarkan SOP**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	34	170	45,70
Efektif	4	27	108	29,03
Cukup Efektif	3	28	84	22,58
Kurang Efektif	2	5	10	2,69
Tidak Efektif	1	0	0	0
Jumlah		94	372	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 9 olahan pilihan jawaban di atas, dapat digambarkan bahwa sebagian besar memilih jawaban mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat sebelumnya. Kehadiran SOP tersebut selain untuk mengatur prosedur kerja bagi pegawai, juga berfungsi sebagai salah satu cara agar lebih memudahkan bagi organisasi dalam pencapaian tujuannya. Penerima layanan pun akan merasa terbantu dengan adanya SOP tersebut karena dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelayanan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 10**  
**Pegawai Menaati Segala Peraturan Dalam Menjalankan Pekerjaannya**

Jawaban	Bobot (B)	Frekuensi (F)	B x F	Persentase (%)
Sangat Efektif	5	22	110	32,26
Efektif	4	30	120	35,19
Cukup Efektif	3	29	87	25,51
Kurang Efektif	2	11	22	6,45
Tidak Efektif	1	2	2	0,59
Jumlah		94	372	100

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10 di atas, menghasilkan data presentase yang didominasi pada pilihan Taat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar bekerja penuh ketelitian sehingga pekerjaan lebih maksimal.

## **PEMBAHASAN**

### **Disiplin Terhadap Waktu**

Dalam berbagai tempat dan keadaan, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki. Apalagi bila konteksnya adalah organisasi atau lembaga pendidikan, sebab disiplin adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi, disiplin digunakan untuk memberikan pembiasaan terhadap proses lembaga pendidikan agar nantinya dapat mendarah daging pada setiap individu dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tersebut (Alam, 2016).

Disiplin merupakan latihan waktu dan batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin berhubungan dengan pembinaan, pendidikan, serta perkembangan pribadi manusia. Adapun yang menjadi sasaran pembinaan adalah manusia dengan segala aspeknya sebagai suatu keseluruhan. Semua aspek tersebut diatur, dibina, dan dikontrol sehingga pribadi yang bersangkutan mampu mengatur diri sendiri khususnya dalam mendisiplinkan diri terhadap waktu (Syaparuddin et al., 2020).

Setiap pegawai memerlukan kedisiplinan untuk patuh dan taat menjalankan ketertiban yang berlaku baik perintah maupun larangan tanpa adanya tekanan dalam rangka proses pemberian layanannya sehingga pada pelaksanaannya kedisiplinan dapat menjadi sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebagaimana dikatakan Dessler (2006), bahwa tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan).

Hal senada diungkapkan oleh (Rahman, 2020) yang mengatakan:

Dalam suatu organisasi disiplin dibutuhkan pada saat peraturan atau perundang-undangan dilanggar dengan diberikan tindakan disiplin. Tindakan disiplin yang efektif menangani perilaku salah pegawai bukan sebagai pribadi.

Tindakan disiplin merupakan tindakan mengenakan sanksi terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Konsekuensi adalah adanya sanksi berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan.

Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Musa et al., 2019) Jurnal EKSEKUTIF Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi, bahwa:

“Sanksi Hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Aparatur Sipil Negara. Dengan pemberian sanksi hukum yang berat akan memberikan efek jera kepada setiap Aparatur Sipil Negara yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja, diberikan sanksi berupa sanksi ringan, sedang, bahkan berat, sampai pada pemecatan sebagai Aparatur Sipil Negara dan menghindari bentuk Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah prilakunya.

### **Disiplin Terhadap Pekerjaan**

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Berhubung kedisiplinan sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun mahasiswa yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Setiap pegawai memerlukan kedisiplinan untuk patuh dan taat menjalankan ketertiban yang berlaku baik perintah maupun larangan tanpa adanya tekanan dalam rangka proses pemberian layanannya sehingga pada pelaksanaannya kedisiplinan dapat menjadi sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin juga bisa artikan taat aturan. Disiplin itu dilakukan secara rela bukan paksaan dari orang lain.

Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya oleh (Safitri & Rustiana, 2017) pada *Economic Education Analysis Journal* (EEAJ) Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, bahwa:

“Ada pengaruh yang positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang, artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kualitas pelayanan semakin baik”.

Supaya terwujud kualitas layanan yang baik hendaknya para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas ketekunan diri dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka dapat meningkatkan kualitas pelayanan administrasi sehingga akan mewujudkan pelayanan administrasi tersebut.

Menurut Simamora dalam (Anis, 2015), bahwa:

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pernyataan di atas, menunjukkan bahwa dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka dapat membantu seseorang untuk memperbaiki sikap dan pengetahuan. Dengan demikian, akan dapat membentuk seseorang menjadi meningkat prestasinya dalam bekerja.

Setiap pegawai memerlukan kedisiplinan untuk patuh dan taat menjalankan ketertiban yang berlaku baik perintah maupun larangan tanpa adanya tekanan dalam rangka proses pemberian layanannya sehingga pada pelaksanaannya kedisiplinan dapat menjadi sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **Disiplin Terhadap Prosedur Kerja**

Setiap organisasi pasti membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada dasarnya suatu sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Oleh sebab itu, dibutuhkan pegawai yang bisa menjaga komitmen agar menjalankan SOP yang tersedia di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar agar semakin memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Zainal et al., 2014) kedisiplinan adalah:

“Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sementara (Siagian, 2008), menyatakan bahwa ‘disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi’.

Dengan menanamkan kedisiplinan kerja yang tinggi, akan mampu membuat pegawai menjadi lebih taat dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Dengan menaati semua peraturan yang telah dibuat, maka akan mampu meningkatkan solidaritas dan kerjasama dalam tim sehingga akan lebih memudahkan dalam pencapaian tujuan bersama.

Sementara itu menurut Davis & Werther (Samsuni, 2017):

Disiplin diartikan tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi. Disiplin Pegawai adalah sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa ia harus mengubah perilakunya.

Berdasarkan pernyataan di atas, menunjukkan bahwa pada dasarnya disiplin kerja mendorong bagi setiap pegawai untuk dapat menjadi taat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya konsep kedisiplinan kerja, dapat mengubah perilaku pegawai menjadi lebih taat pada aturan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam kedisiplinan memerlukan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang ada.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesediaan untuk mematuhi peraturan yang baik. Demikian itu bukan hanya patuh karena ada tekanan dari luar, melainkan kepatuhan didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan itu.

(Moenir, 2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama (organisasi). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Setiap organisasi pasti membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada dasarnya merupakan suatu sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Oleh sebab itu, dibutuhkan seseorang atau pegawai yang bisa menjaga komitmen agar menjalankan SOP yang tersedia di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar agar semakin memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Klingner & Nalbandian (Gomez, 2003), bahwa:

“Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya kasus tertentu”.

Dengan penerapan sikap kedisiplinan, akan mampu menuntun seseorang atau pegawai dalam mentaati aturan yang ada. Kedisiplinan pada dasarnya memaksa sekaligus melatih seseorang untuk taat dan patuh pada aturan yang telah baku, sehingga yang tidak taat akan diberikan punishment sebagai konsekuensinya.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Saat ini kinerja pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah dituntut untuk lebih baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin terhadap waktu pegawai Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar belum maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya angka ketidakhadiran pegawai yang masih cukup tinggi serta terdapat pegawai belum memanfaatkan

waktu kerja dengan efisien dan efektif sehingga lebih banyak waktu kerjanya yang terbuang.

2. Disiplin terhadap pekerjaan pegawai Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar belum berjalan dengan efektif. Hal tersebut ditunjukkan dengan belum efektifnya penggunaan fasilitas kantor terhadap kepentingan pekerjaannya melainkan lebih banyak digunakan untuk kepentingan pribadinya.
3. Disiplin terhadap proses kerja pegawai Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen yang tinggi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran bahwa:

1. Pada aspek disiplin terhadap waktu, sebaiknya para pegawai lebih meningkatkan tingkat kehadirannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sehingga para mahasiswa sebagai penerima layanan dapat merasakan pelayanan prima. Selain itu, pimpinan perlu menjadi panutan bagi para bawahannya sehingga lebih memudahkan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya.
2. Pada aspek disiplin terhadap pekerjaan, pimpinan juga seharusnya lebih giat dalam memanfaatkan dan menggunakan fasilitas kantor yang telah disiapkan agar digunakan hanya jika urusan pekerjaan.

Pada aspek disiplin terhadap proses kerja, sebaiknya setiap pegawai di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar berkomitmen agar senantiasa menjaga sistem pelayanan yang diberikan kepada penerima layanan berdasarkan perundang-undangan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustang, A. (2021). *INTERAKSI SOSIAL KOMUNITAS LOKAL DENGAN PENDATANG DAN PERUBAHAN STRUKTUR KOMUNITAS LOKAL (Studi pada Masyarakat Majemuk di Kawasan Industri Makassar)*.
- Alam, L. (2016). Internalisasi nilai-nilai pendidikan islam dalam perguruan tinggi umum melalui lembaga dakwah kampus. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 101–119.
- Anis, L. M. (2015). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap International Brand Image Serta Dampaknya Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Mahasiswa Pembeli Dan Pengguna Laptop Lenovo Di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)*. Brawijaya University.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*.
- Data, B. J. (2017). *Bab III Metode penelitian*.
- Moenir, A. S. (2008). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*.
- Musa, A., Gosal, R., & Rachman, I. (2019). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Nurwahida, A., Alam, S., & Amiruddin, A. (2019). Pengaruh Etika Pelayanan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Wajib Pajak Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Samsat Wajo. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 91–96.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Reza, I. F. (2015). Efektivitas pelaksanaan ibadah dalam upaya mencapai kesehatan mental.

- Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 105–115.
- Safitri, D. N., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 120–130.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syaparuddin, S., Meldianus, M., & Elihami, E. (2020). Strategi pembelajaran aktif dalam meningkatkan motivasi belajar pkn peserta didik. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 30–41.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.