

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 11, December 2023
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10416509)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10416509>

Analisis Disiplin dan Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Perdagangan Dalam Negeri)

Putri Apriyani br Rangkuti¹, Wahyu Syarvina²

¹²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : rangkutiputri885@gmail.com¹ , wahyusyarvina@uinsu.ac.id²

Abstract

The success of an organization in achieving its goals depends on the quality of its employees. The main problem in human resource management which is an important point in organizations is related to employee performance issues. This research aims to analyze the influence of discipline and initiative on the performance of employees in the Domestic Trade Sector at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This research uses a descriptive analysis model with the data obtained as testing material. In this research, data collection methods are needed to answer all the research problems posed. The research results show that employee work discipline has not been implemented optimally. Some employees still do not show a high work ethic and lack discipline. However, employees already have good initiative in carrying out their duties.

Keyword : *discipline, initiative, PDN, employee performance*

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya ialah tergantung bagaimana kualitas yang di miliki oleh pegawainya. Permasalahan utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi poin penting dalam organisasi adalah terkait dengan masalah kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan inisiatif terhadap kinerja pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif dengan data yang diperoleh sebagai bahan pengujian. Dalam penelitian ini diperlukan metode pengumpulan data untuk menjawab semua permasalahan penelitian yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum terlaksana secara optimal. Beberapa pegawai masih belum menunjukkan etos kerja yang tinggi dan kurang disiplin. Namun, pegawai sudah memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kata Kunci : *Disiplin, Inisiatif, PDN, Kinerja Pegawai*

Article Info

Received date: 28 November 2023

Revised date: 05 December 2023

Accepted date: 15 December 2023

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ialah tergantung bagaimana kualitas yang di miliki oleh pegawainya. Untuk itu kualitas Sumber Daya Manusia harus benar-benar ditingkatkan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Permasalahan yang muncul dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi permasalahan utama yang patut menjadi perhatian organisasi adalah terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerjanya sendiri. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tekun dan sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan salah satu dari sejumlah fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah pegawai diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Pegawai merupakan unsur utama dan ujung tombak dalam mesin atau sumber daya manusia pemerintah, yang mempunyai peranan penting sebagai alat untuk mencapai tujuan instansi yang diawasinya atau tempat pegawai itu bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010). : 175),

yang menyatakan bahwa tercapainya tujuan lembaga/organisasi tidak hanya mengandalkan peralatan modern, tetapi juga sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai, diantaranya nya disiplin kerja dan inisiatif pegawai bersangkutan. Disiplin sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka sulit untuk perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Tidak hanya disiplin, inisiatif yang diberikan pegawai juga sama pentingnya. Inisiatif pegawai untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja tanpa menunggu perintah dan tanpa menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan dari fenomena yang telah disampaikan diatas, Kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Bidang Perdagangan Dalam Negeri belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dalam hal ini menyangkut disiplin dan inisiatif kerja. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian pada Bidang Perdagangan Dalam Negeri sebagai hasil magang, dengan judul : "Analisis Disiplin dan Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Perdagangan Dalam Negeri)"

TINJAUAN TEORETIS.

Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja (performance management) adalah Proses berorientasi pada tujuan yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan pada akhirnya organisasi. (Mondy, 2008).

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Anwar P. Mangkunegara dalam karyanya tahun 2001 menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan sosial perusahaan.

Disiplin kerja sering kali terlihat ketika karyawan berangkat kerja tepat waktu dan pulang kerja tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga terlihat jika setiap pegawai mentaati peraturan yang berlaku. Namun seringkali tanpa disadari para pegawai melanggar peraturan disiplin kerja. Ada dua bentuk disiplin kerja: disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah insentif untuk memotivasi karyawan agar mengikuti dan menegakkan aturan kerja yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif dimaksudkan untuk mengharuskan karyawan menyesuaikan kebijakannya dan mengikutinya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Inisiatif Kerja

Inisiatif Kerja adalah hal yang dilakukan oleh seseorang saat bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja biasanya termasuk pekerja mandiri yang mampu menjalankan tugasnya tanpa perlu banyak arahan dari atasan.

Kinerja Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), prestasi adalah sesuatu yang dicapai. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif dengan data yang diperoleh sebagai bahan pengujian untuk memahami faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung yakni faktor disiplin dan inisiatif pegawai dalam bekerja, maupun tidak langsung berdasarkan absensi harian pegawai. Penelitian sebelumnya telah menguji masalah ini tetapi masih ditemukan GAP penelitian yang belum terselesaikan. Penelitian ini telah memeriksa bahwasanya disiplin dan inisiatif kerja sangat berdampak pada kinerja pegawai. Semakin rendah tingkat kehadiran pegawai, maka akan

semakin menurun kualitas kerja yang dilakukan. Begitupun sebaliknya, jika tingkat kehadiran pegawai tinggi maka akan meningkat pula hasil dari kinerja mereka.

Penelitian ini memerlukan metode pengumpulan data untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian. Untuk jenis sumber datanya, untuk menjawab seluruh permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode observasi/pengamatan secara langsung terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara terkhusus Bidang Perdagangan Dalam Negeri yang merupakan studi kasus dalam penelitian ini. Dan data Sekunder, data yang diolah atau diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemasalahan dalam penelitian ini memfokuskan pada bagaimana analisis disiplin dan inisiatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara terkhusus dalam Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN). Untuk mengetahui kinerja pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN) saat ini, peneliti menggunakan teori kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2004: 67 yaitu disiplin dan inisiatif dalam bekerja sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku. Dari hasil observasi peneliti selama melakukan penelitian terlihat bahwa pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN) kurang efektif dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bahkan cenderung tidak efektif ditinjau dari aspek disiplin waktu. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi pegawai setiap harinya. Mewujudkan tenaga kerja yang profesional, beretika dan dapat diandalkan memerlukan prinsip-prinsip kedisiplinan yang menjadi pedoman pelaksanaan disiplin untuk menjamin kelancaran penyelesaian dan mendorong pegawai agar lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, akibat ketidak adanya peraturan terkait disiplin kerja pegawai mengakibatkan kualitas pekerjaan menurun dan capaian atas penyelesaian pekerjaan juga terkendala. Dibutuhkan suatu aturan untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Menurut pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015) yang dikutip dari (<https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>) bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tenggung jawab dalam mengerjakan tugas
- 6) Melaksanakan tugas sampai selesai setiap harinya.

Pegawai PDN yang diamati oleh para peneliti masih menunjukkan tingkat disiplin dan efisiensi kerja yang rendah, sebagaimana dibuktikan dengan tingginya jumlah karyawan yang terlambat atau tidak hadir dikantor.

Tabel 3.2

Laporan Rekapitulasi Persentase Kehadiran Pegawai Di Bidang Perdagangan Dalam Negeri Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

NAMA PEGAWAI		Bulan					
		Oktober		November		Desember	
		Kehadiran (21 Hari)	%	Kehadiran (21 Hari)	%	Kehadiran (21 Hari)	%
ANGGOTA PDN							
1	Barita Sihite S.Sos, M.AP	19	90%	20	95%	17	80%
2	Hardi Mangihut Situmeang ST.	17	80%	18	85%	15	71%
3	Indra Suriadi Saragih	17	80%	17	80%	16	76%

	ST.						
4	Hanafiah Daniel Nawar SH	19	90%	20	95%	17	80%
5	Tanti Juliana SH	18	85%	19	90%	17	80%
6	Iensta Natalia Sipayung SP	17	80%	19	90%	16	76%
7	Fivi Sumanti ST, M.T	19	90%	18	85%	16	76%
8	Muhammad Anshary ST	18	85%	18	85%	17	80%
9	Muhammad Fadhly S.Kom	18	85%	19	90%	17	80%
10	Fadlilatul Khairiyah A.Md	17	80%	18	85%	16	76%
11	Tetty Tampubolon	18	85%	17	80%	15	71%
12	Novie Sriwahyuni ST	18	85%	18	85%	15	71%
13	Ahyat Perdana Utama SE,M.AP	19	90%	18	85%	17	80%
14	Julia Afnita Lubis SE	18	85%	18	85%	15	71%

NAMA PEGAWAI		Oktober		November		Desember	
		Kehadiran (21 Hari)	%	Kehadiran (21 Hari)	%	Kehadiran (21 Hari)	%
ANGGOTA PDN							
15	Shinta Riny Nainggolan A.Md	19	90%	17	80%	16	76%
16	Muhammad Haris Pandiangan ST.	18	85%	19	90%	15	71%
17	Sardi Saputera SE	19	90%	17	80%	16	76%
18	Iskandar Zulkarnaen, S.H	17	80%	18	85%	16	76%
% Rata-Rata		85%		86%		76%	

Sumber Data : Rekapitulasi kehadiran disperingsu (diolah peneliti 2023)

Berdasarkan hasil tabel tersebut maka pegawai PDN diharapkan dapat disiplin terhadap peraturan dan menaati segala peraturan yang ada tentang disiplin. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irwan Osman (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian ini, dampak kedisiplinan terhadap pegawai menyoroti betapa tingginya tingkat kedisiplinan yang harus diterapkan dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai ASN. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk menjamin ketaatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan jika pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan dikenakan sanksi yang setimpal atas pelanggaran peraturan tersebut. Tindakan dan sanksi harus diberikan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, hambatan yang dihadapi adalah pegawai PDN yang dominan Aparat Sipil Negara (ASN) dan kedisiplinan waktu pegawai serta pelayanan kegiatan yang belum memadai. Tidak adanya aturan yang ditetapkan dalam hal kedisiplinan pegawai dan juga tidak ada sanksi yang harus diterapkan dalam rendahnya disiplin kerja tersebut. Adanya aturan internal yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama yang tidak dipatuhi dalam hal berpakaian.

2. Inisiatif Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, untuk menunjang kinerja pegawai yang optimal diperlukan ide dan masukan dari pegawai agar pekerjaan tetap berjalan lancar. Hal ini dapat dicapai dengan bertemu dengan berbagai organisasi dan perusahaan untuk berbagi pengetahuan dan dengan mengadakan pertemuan internal yang berkelanjutan untuk meningkatkan organisasi.

Oleh karena tugas pokok dan fungsi yang menjadi tugas keseharian para pegawai harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan ditambah dengan ide, gagasan dan inisiatif. Inisiatif yang dapat dilakukan pegawai PDN ialah dengan tidak menunggu perintah pimpinan atau menunggu adanya laporan, akan tetapi inisiatif ini dimaksud untuk memajukan serta mencapai misi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang ada.

Berdasarkan hasil observasi, umumnya pegawai yang ada di Bidang PDN memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi terkadang dengan kemampuan beban kerja yang banyak dan bertumpu pada satu orang menjadi penghambat kinerja. Dengan inisiatif diharapkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik seperti biasanya sesuai dengan ketentuan dan diharapkan dapat meningkat dalam waktu ke waktu agar inisiatif yang ada pada pegawai Bidang Perdagangan Dalam Negeri Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dapat lebih baik lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Kinerja Pegawai pada Bidang Perdagangan Dalam Negeri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang mengacu kepada teori Anwar Prabu Mangkunegara, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai sudah cukup baik walaupun belum memberikan atau berjalan dengan hasil yang maksimal dapat dilihat dari segi disiplin dan inisiatif pegawai. Dan untuk kedepannya dalam meningkatkan SDM pegawai perlu dilakukan atau diberikan pendidikan, pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis yang terkait. Serta diberikannya penghargaan kepada pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja agar pegawai lain dapat termotivasi dan pada akhirnya mengikuti jejak pegawai tersebut.

REFERENSI

- A.A, Anwar. Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A, Anwar. Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumiaksara.
- Mangkunegara, Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.