

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Stepen Aprianto, Azhary Ismail, Hafipah
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
stepenapriantosteven0650@gmail.co

ABSTRAK

Stepen Apriantho, 2025 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Program Studi ilmu Manajemen STIM-LPI Makassar (dibimbing oleh Dr. Ahari Ismail S.E, M.Si.dan Dr. Hafipah, M.M..)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah responden 62 Pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji realibilitas, uji validasi, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji T) . Hasil pengujian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci :displin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan dengan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk melalui penggabungan antara Arsip Nasional Wilayah Sulawesi Selatan dengan Perpustakaan Wilayah Sulawesi Selatan, yang sebelumnya merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang langsung berada di bawah Lembaga Sekretariat Negara.

Sejak didirikan pada 1950, perpustakaan daerah telah berfungsi sebagai Perpustakaan Negara Provinsi Sulawesi Selatan. Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1989 tentang Perpustakaan disahkan pada 23 Mei 1950 dengan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 2910/5, yang menyatakan bahwa Perpustakaan Wilayah adalah nama baru Perpustakaan Nasional setelahnya. Pada berdasarkan Pada 23 Juni 1978, Perpustakaan Wilayah diubah menjadi Perpustakaan Daerah Sulawesi Selatan berdasarkan SK Mendikbud No. 0199/0/1978. Selanjutnya, pada 29 Desember 1997, gedung baca Nasional Provinsi Sulawesi Selatan kembali mengalami perubahan nama sesuai dengan Keputusan Presiden No. 50 Tahun 1997.

Arsip Nasional Wilayah Sulawesi Selatan, yang dibentuk sebagai Perwakilan Arsip Nasional Republik Indonesia di Sulawesi Selatan didirikan pada tahun 1971 dan diresmikan pada tahun 1977. Ini menjadi lembaga kearsipan kedua di Indonesia setelah Arsip Nasional Republik Indonesia yang terletak di Jakarta.

Pada awalnya, Perpustakaan dan Arsip Wilayah Sulawesi Selatan beroperasi di Benteng Fort Rotterdam, yang juga dikenal dengan nama Benteng Ujungpandang. Beberapa tahun setelah itu, Arsip Nasional Wilayah membangun gedung baru di Tamalanrea. Gedung ini terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan KM 12, Makassar, dan diresmikan pada tahun 1986 oleh Menteri Sekretaris Negara Soedarmono. Saat ini, Perpustakaan Wilayah menempati sebuah gedung berlantai dua yang berlokasi di Jalan Sultan Alauddin KM 7 Tala'salapang, dengan luas gedung antara 2.204 m² hingga 3.000 m.

Setelah penerapan Otonomi Daerah pada tahun 2000, Perpustakaan Wilayah dengan Arsip Nasional Wilayah bergabung menjadi sebuah lembaga baru pada tahun 2001 yang diberi nama Badan Arsip dengan Perpustakaan Daerah (BAPD) Sulawesi Selatan. Pada tahun 2008, lembaga ini berganti nama menjadi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah

(BPAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya, pada tahun 2016, terjadi perubahan dalam bagan instansinya, dan lembaga ini dikenal dengan nama Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Dispus-Arsip) Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun telah terjadi beberapa perubahan dalam struktur organisasi, nama lembaga tersebut tetap digunakan hingga saat ini (2022).

Selanjutnya, beberapa gedung tambahan dibangun untuk mendukung pelayanan tempat baca. Pada tahun 2015, Perpustakaan Abdurrasyid Daeng Lurang, yang berlokasi di Jalan Kenanga No. 7A, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, ditransfer ke Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, pelayanan Perpustakaan Ibu dan Anak yang terletak di Jl.Lanto Daeng Pasewang, Kabupaten Gowa, resmi dibuka oleh Gubernur Sulawesi Selatan, Prof. Nurdin Abdullah, pada Desember 2020.

A. Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Perpustakaan dengan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?

B. Tujuan Penelitian

Dalam rangka memahami seberapa besar korelasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

C. Manfaat Penelitian

Berikut adalah faedah yang diberikan oleh penelitian ini :

1. Untuk instansi

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Untuk pegawai

Output dari penelitian ini menjadi panduan dalam memperbaiki kinerja pada instansi yang ada.

3. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengalaman perihal tentang bagaimana praktik dan teori yang selama ini di berikan di kampus dapat di praktekkan di suatu instansi pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

MSDM ialah bidang yang mempelajari peran dan cara individu berkontribusi dalam organisasi Instansi. Beberapa unsur dalam manajemen SDM ialah para individu yang bekerja sebagai karyawan perusahaan. Karena manusia adalah penentu terwujudnya tujuan organisasi, Mereka secara konsisten berkontribusi aktif dan memiliki peran mendominasi dalam setiap aktivitas organisasi. Kendati perusahaan memiliki fasilitas yang sangat Modern, kontribusi aktif karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan. Alat-alat canggih perusahaan tidak berguna kecuali karyawan berpartisipasi secara aktif. Semua karyawan mengukung berbagai pemikiran, emosi, status, ambisi, dan latar belakang yang berbeda dari organisasi, sehingga mengatur mereka sulit dan kompleks. Berbeda dengan mesin, modal, atau gedung, karyawan tidak dapat diatur atau dikendalikan secara mutlak.

MSDM, Hasibuan (2007:10) menyatakan, merupakan seni dan sains dalam mengorganisir hubungan serta peran pekerja, agar mereka dapat bekerja secara cepat dan tepat untuk mencapai Target perusahaan, tenaga kerja, dan warga. Dalam segala kegiatan manusia, sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting. Menjadi komponen utama, manusia harus dianalisis dan dikembangkan sedemikian rupa agar waktu dan kemampuan mereka dapat dimanfaatkan secara optimal demi kepentingan individu.

Edy Sutrisno (2011:4) menyatakan, MSDM mencakup Penyusunan rencana, pengelolaan, pembimbingan, dan pemantauan terhadap aktivitas pengadaan, peningkatan, imbalan, penyatuan, perawatan, serta penghentian hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara menyeluruh.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2) menjelaskan bahwa MSDM melibatkan pengendalian dan pemanfaatan kekuatan yang tersedia untuk kepentingan individu (pegawai).

Menuut Hani Handoko (2011), Manajemen personalia merupakan rangkaian proses perencanaan, pemanduan, dan pemantauan terhadap berbagai aktivitas yang mencakup pengadaan, peningkatan, pemberian imbalan, penyatuan, perawatan, dan penghentian sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan seseorang, lembaga, dan warga.

Penjelasan Disiplin Kerja

Kedisiplinan sangat krusial bagi perkembangan instansi, karena disiplin diterapkan untuk mendorong pegawai supaya dapat mengatur

subjek mereka dalam menjalankan Aktivitas, baik secara perorangan maupun dalam tim. Kedisiplin Membimbing staf agar taat dan menghormati Regulasi, prosedur, dan kebijakan yang diterapkan, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal.

Salah satu peran utama dalam MSDM adalah kedisiplinan, mengingat tingkat disiplin pekerja berhubungan langsung dengan produktivitas yang lebih tinggi. Kepatuhan yang kuat menggambarkan seberapa besar tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dipercayakan. Dengan disiplin kerja yang baik, keinginan kerja, semangat kerja, serta pencapaian visi bisnis, pegawai, dan masyarakat akan meningkat. Jika bawahan menunjukkan ketaatan yang baik, maka pimpinan dapat Dianggap efisien dalam kepemimpinannya. Mengingat banyaknya faktor yang memengaruhi kedisiplinan, menjaga dan meningkatkannya adalah tantangan yang tidak mudah.

Menurut Henry Simamora (2014:610), disiplin kerja adalah proses koreksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan atau prosedur. Pengendalian diri yang teratur dan pelaksanaan tugas oleh karyawan disebut sebagai disiplin, yang juga menggambarkan seberapa kuat tim dalam konteks lembaga.

D. Pengertian Kinerja

Menurut beberapa orang, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, maknanya lebih luas, mencakup seluruh proses pekerjaan, bukan hanya output kerja. Wilson Bangun (2012) mengatakan Kinerja ialah hasil dari kerjaan yang dilakukan seseorang yang sesuai tuntutan dan persyaratan posisi yang dijalankan.

Tipe-tipe Disiplin Kerja

Pendisiplinan pekerja harus serupa. Semua orang harus didisiplinkan; tidak memilih atau mendukung seseorang yang

melanggar akan dihukum dengan cara yang sama. Manajer dan pimpinan, khususnya, harus bertindak sebagai contoh bagi bawahannya.

Disiplin kerja, pandangan Anwar Prabu Mangkunegara (2012:129), ialah:

a. Disiplin peringtam

Tindakan preventif bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

b. Disiplin perbaikan

Upaya disiplin korektif bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar menaati aturan dan prosedur yang berlaku di instansi.

c. Mengatur dan Mengelolah Disiplin

Para ketua, mereka harus dapat memastikan bahwa karyawan tetap tenang dan fokus saat mengaktualisasikan tugas mereka. Dalam penerapan disiplin, konsep keadilan harus dipahami dengan konsisten. Jika seorang karyawan terlibat dalam masalah terkait penerapan disiplin, pihak Pemberi kerja diharuskan untuk membuktikan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut memang memerlukan hukuman.

E. Indikator Kinerja

Berdasarkan Anwar Mangkunegara (2012: 67), penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan ketelitian, kerapihan, dan hubungan yang erat antara hasil kerja dengan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan banyak tanggung jawab. Standar kerja yang baik dapat mencegah terjadinya kekeliruan dalam menyelesaikan tugas, yang pada

gilirannya dapat mendukung kemajuan perusahaan. Kerapihan, keterampilan, dan pencapaian yang baik sangat penting dalam hal ini.

b. Tanggung jawab

Menggambarkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, serta pengambilan keputusan yang dilakukan.

c. Kerja sama

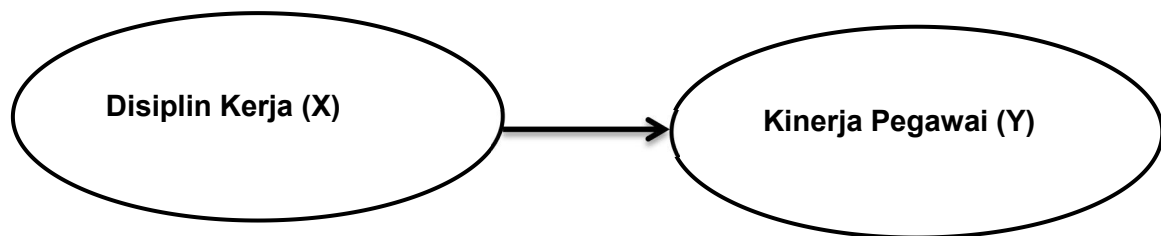
Untuk meningkatkan hasil pekerjaan, karyawan harus siap untuk berkolaborasi Dengan rekan kerja lain baik secara vertikal maupun horizontal, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Hal ini, kekompakan dan kerja sama dengan rekan kerja sangat penting.

d. Inisiatif

Inisiatif karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah secara mandiri tanpa menunggu instruksi dari atasan, serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Kerangka Pikir

Uma Sekaran Sugiyono (2011) menyatakan bahwa "kerangka berpikir" adalah istilah yang mengacu pada model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai variabel mempengaruhi suatu masalah yang dianggap penting dalam suatu penelitian atau studi. Oleh karena itu, kerangka berpikir berfungsi sebagai dasar untuk pemahaman yang paling dasar dan berfungsi sebagai dasar untuk setiap ide atau proses penelitian yang akan dilakukan secara keseluruhan.



Hipotesis

adalah asumsi sementara tentang perilaku, gejala, atau kejadian sebelumnya. Oleh karena itu, hipotesis yang akan diajukan dalam studi ini adalah :

diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dengan kearsipan Prov. Sul-Sel.

METODE PENELITIAN

Data dari sampel populasi dikumpulkan melalui penelitian deskriptif kuantitatif, dan metode statistik digunakan untuk menganalisisnya. Dalam hal ini juga, Penelitian dilakukan menggunakan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada setiap orang yang bekerja di Kantor Dinas Perpustakaan Provinsi Sulawesi Selatan dan kemudian menganalisis hasilnya. Penelitian deskriptif ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif.

1. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa populasi adalah area yang digunakan untuk generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis sebelum menarik kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 160 staf dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Sampel

Seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga metode sampling jenuh diterapkan. Sensus, di mana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, adalah istilah lain untuk sampling jenuh. (sugiyono, 2013:85). Seluruh populasi karyawan akan digunakan sebagai responden dalam riset kali ini. Jumlah sampel yang dalam investigasi ini adalah 62 orang dari populasi penelitian secara keseluruhan. Penulis menggunakan rumus slovin berikut untuk menentukan ukuran sampel:

Rumus Slovin
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Petunjuk :

n itu Ukuran Sampel yang di cari

N itu Ukuran Populasi

e itu Margin of error

$$\text{Dik : } N = \frac{160}{1+(160 \times (0,1)^2)}$$

$$N = \frac{160}{1+160 \times 0,01}$$

$$N = \frac{160}{2,6}$$

$$N = 62$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu angket sah atau tidak. Yang diterapkan dengan benar dapat mengukur apa yang akan diukur.

Tabel 2.6

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,784	0,250	VALID
X.2	0,909	0,250	VALID
X.3	0,752	0,250	VALID
X.4	0,866	0,250	VALID

Sumber: Data Diolah di SPSS VERSI 26

Tabel 2.7

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,552	0,250	VALID
Y.2	0,721	0,250	VALID
Y.3	0,673	0,250	VALID
Y.4	0,560	0,250	VALID

Y5	0,699	0,250	VALID
----	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Menurut hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 3.0 dan 3.1, yang diolah menggunakan SPSS Versi 26, r-hitung lebih dari r tabel 0,250. Ini menunjukkan kalo seluru item dinyatakan valid.

1. Uji Reabilitas

3. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran konsisten apabila dilakukan beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang serupa. Batas nilai Cronbach Alpha adalah alat yang dapat diandalkan. Nilai di bawah 0,60 menggambarkan reliabilitas yang tidak memadai, sedangkan Skor di atas 0,60 mengindikasikan reliabilitas yang dapat diandalkan atau reliabel:

Tabel 2.8

Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,847	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,734	Reliable

Sumber: Data Diolah SPSS Ver. 26 .2024

Seperti yang ditunjukkan dalam uji Tabel 2.8 sebelumnya, nilai Cronbach Alpha variabel lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konsep yang digunakan untuk mengukur variabel dalam kuesioner adalah valid atau dapat diandalkan, dan item yang berkaitan dengan Ada kemungkinan bahwa masing-masing variabel akan digunakan sebagai ukuran.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Salah satu variabel independen memberikan informasi tentang variabel dependennya, dan analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Analisis ini menggambarkan bagaimana satu variabel dependen dan satu variabel independen berhubungan satu sama lain. Salah satu tujuan dari Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen, dengan nilai R^2 yang berkisar dari 0 hingga 1, nilainya dianggap bijak jika di atas 0,5.

A. Kesimpulan

4. Berdasarkan analisis data penelitian ini tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perpustakaan dengan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki efek yang positif dan signifikan. Nilai T tabel kurang dari T hitung, dan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05. Namun, sebagian besar (46,8%) data dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak. Untuk membuktikan hal ini, kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian dan kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26.

B. Saran

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis dapat menghasilkan rekomendasi berikut:

1. Peningkatan Kualitas Disiplin Kerja

Instansi Dinas Perpustakaan dengan Kearsipan Provinsi Sul-Sel harus memberi arahan dan pelatihan serta mematuhi peraturan kantor, karena

Pegawai akan lebih produktif jika mereka memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Manajemen harus memberikan pelatihan berkala kepada karyawan mereka tentang keterampilan teknis dan nonteknis untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbagi pendapat atau keluhan mereka tentang lingkungan kerja mereka melalui survei atau forum dapat membantu perusahaan membuat perbaikan yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (2013). Manajemen Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bejo Siswanto. (2014). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta Bumi : Aksara
- Benyamin Mollan. (2014) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Tanjung Kalimantan Selatan. Vol 10, No 4 september.
- Edi Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Prenada Media Group.
- Edwin B. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Fliplo dialih Bahasakan Oleh Malayu S.P Hasibuan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- George R. Terry. (2014). Kepemimpinan, Alih Bahasa: Mitfah Thola. Airlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta, Bumi Aksara.

- Henry Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta.
- Kuncoro. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta Erlangga.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyuri dan Zainuddin. (2008). Metodologi Penelitian-pendekatan Praktis Dan Aplikatif, bandung. PT. Refika Aditama
- Marthis. Robert L dan John H. Jackson, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prewira Hie. Salemba Empat Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2014). Kepemimpinan. Salemba Empat Jakarta
- Sinambela, P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sugiono, (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D
- Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Predana Media Group, Jakarta.