

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden penelitian ini adalah para pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 98 orang. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai responden, berikut akan dideskripsikan identitas responden menurut jenis kelamin, kelompok umur, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan lama bekerja.

1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	67	68.37
Perempuan	31	31.63
Jumlah	98	100,00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 67 (68,37%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 31 (31,63%) responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Pegawai Dinas Tata Kota yang

sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dalam hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan tenaga lapangan, di antaranya untuk pengelolaan persampahan, peningkatan keindahan kota yang ramah lingkungan, pelayanan penerangan jalan umum dan peningkatan fungsi drainase perkotaan dan tata letak bangunan yang terencana dan tertata. Berbagai jenis pekerjaan ini identik dengan pekerjaan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat dipahami apabila pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

2. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Untuk mengetahui identitas responden menurut kelompok umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
40 tahun atau lebih	17	17.35
30 – 39 Tahun	43	43.88
20 - 29 Tahun	38	38.78
Jumlah	98	100,00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 17 (17,355%) responden berusia 40 tahun atau lebih, 43 (43,88%) responden berusia 30 – 39 tahun dan 38 (43,88%) responden berusia 20– 29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 30– 39 tahun atau masuk dalam kelompok usia kerja yang produktif, sehingga

diharapkan dapat mengerjakan tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kelompok usia yang produktif ini sesuai dengan jenis pekerjaan lapangan pada Dinas Tata Kota, sehingga optimalisasi pelaksanaan berbagai jenis pekerjaan lapangan yang dilakukan para pegawai berusia produktif ini akan dapat tercapai dengan baik.

3. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui identitas responden menurut pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	18	18.37
D1- D3	31	31.63
S1	38	38.78
S2	11	11.22
Jumlah	98	100,00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 18 (18,37%) responden berpendidikan SMA/Sederajat, sebanyak 31(31,63%) responden berpendidikan D1-D3, sebanyak 38 (38,78%) responden berpendidikan S1 dan sebanyak 11 (11,22%) responden berpendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 atau masuk dalam jenjang pendidikan tinggi atau memenuhi kualifikasi pendidikan untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dan kewajibannya pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Selain itu kebijakan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam penerimaan PNS mensyaratkan pendidikan minimal calon PNS adalah berpendidikan S1.

4. Identitas Responden Menurut Status Kepegawaian

Untuk mengetahui identitas responden menurut status kepegawaian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Identitas Responden Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PNS	72	73.47
Honorar	26	26.53
Jumlah	98	100,00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 72 (73,47%) responden adalah para pegawai yang berstatus PNS dan 26 (26,53%) responden adalah pegawai yang berstatus Pegawai Honorar. Dengan demikian maka sebagian besar responden adalah para staf yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Responden yang berstatus sebagai PNS ini mengandung makna bahwa mereka telah secara resmi mendapatkan surat keputusan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil yang harus mengabdikan kepada kepentingan negara dan kepentingan masyarakat.

5. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Untuk mengetahui identitas responden menurut lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
7 - 8 tahun	17	17.35
5 - 6 tahun	34	34.69
3 - 4 tahun	27	27.55
1 - 2 tahun	20	20.41
Jumlah	98	100,00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 17 (17,35%) responden telah bekerja selama 7-8 tahun, sebanyak 34 (34,69%) responden telah bekerja selama 5-6 tahun, sebanyak 27 (27,55%) responden telah bekerja selama 3-4 tahun dan 20 (20,41%) responden telah bekerja selama 1-2 tahun. Hal ini bermakna bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 5-6 tahun atau telah memiliki pengalaman kerja sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

B. Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan atau peraturan kedinasan yang bila tidak ditaati/dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam penelitian ini disiplin pegawai meliputi disiplin waktu, disiplin berpakaian dan disiplin administrasi, yang akan diuraikan di bawah ini:

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu meliputi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat, pegawai mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pergi serta pegawai yang terlambat atau meninggalkan kantor sebelum usai harus melapor atau minta izin pada atasan.

a. Responden Selalu Mematuhi Jam Kerja PNS

Untuk mengetahui bahwa responden selalu mematuhi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat yaitu pukul 14.30 wib, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 . Responden Selalu Mematuhi Jam Kerja PNS

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	73	74,49
Kadang-Kadang	22	22,45
Tidak	3	3,06
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 73 (74.49%) responden menyatakan selalu mematuhi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat. Sebanyak 22 (22.45%) responden menyatakan kadang-kadang mematuhi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat. Sebanyak 3 (3.06%) responden menyatakan tidak mematuhi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu mematuhi jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wib sampai pukul 15.30 wib kecuali hari Jumat.

Responden yang mematuhi mematuhi jam kerja PNS menunjukkan bahwa mereka konsisten dan disiplin dengan jam kerja yaitu dimulai pukul 07.30 wib dan diakhiri pukul 15.30. Sementara itu responden yang menyatakan kadang-kadang menunjukkan bahwa mereka terkadang datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam pulang, dengan alasan pekerjaan sudah selesai. Sedangkan responden yang menyatakan tidak mematuhi menunjukkan bahwa mereka sering datang terlambat dan sering pulang kerja sebelum jam kerja usai, sehingga tingkat kedisiplinan waktu kerjanya dapat dikatakan rendah. Penyebab ketidakdisiplinan pada jam kerja ini di antaranya adalah rumah PNS yang tidak berada di wilayah Kabupaten Lampung Utara, tetapi di Bandar Lampung, sehingga mengakibatkan PNS sering datang terlambat karena faktor jarak tempuh dari rumah ke kantor yang cukup jauh.

b. Responden Selalu Mengisi Buku Hadir dengan Mencantumkan Jam Datang dan Jam Pulang Kerja

Untuk mengetahui bahwa responden selalu mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 9. Responden Selalu Mengisi Buku Hadir dengan Mencantumkan Jam Datang dan Jam Pulang Kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	60	61,22
Kadang-Kadang	38	38,78
Tidak	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 60 (61.22%) responden menyatakan selalu mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja. Sebanyak 38 (38.78%)

responden menyatakan kadang-kadang mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja.

Responden yang selalu mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja menunjukkan bahwa mereka memiliki kedisiplinan dalam hal pengisian absen yang menunjukkan kehadiran mereka di kantor. Sementara itu responden yang menyatakan kadang-kadang menunjukkan bahwa mereka terkadang tidak mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja, yang dapat disebabkan karena lupa. Sedangkan responden yang menyatakan tidak menunjukkan bahwa tidak hadir pada hari kerja tersebut sehingga mengisi buku hadir dengan mencantumkan jam datang dan jam pulang kerja.

c. Responden Melapor Kepada Atasan Jika Terlambat Datang Ke Kantor

Untuk mengetahui jika responden terlambat datang ke kantor, maka melapor kepada atasan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Jika Responden Terlambat Datang Ke Kantor, maka Melapor Kepada Atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	72	73,47
Kadang-Kadang	22	22,45
Tidak	4	4,08
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 72 (73.47%) responden menyatakan jika terlambat datang ke kantor, maka melapor kepada atasan. Sebanyak 22 (22.45%) responden menyatakan jika terlambat datang ke kantor, kadang-kadang melapor kepada atasan. Sebanyak 4 (4.08%) responden menyatakan jika terlambat datang ke kantor, tidak melapor kepada atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika terlambat datang ke kantor, maka melapor kepada atasan.

Responden yang melapor kepada atasan menunjukkan bahwa mereka memiliki kedisiplinan yang baik, yaitu menjelaskan alasan keterlambatan mereka. Responden yang kadang-kadang melapor jika terlambat menunjukkan bahwa mereka segan atau tidak memiliki alasan yang tepat untuk menjelaskan keterlambatan mereka kepada atasan. Sementara itu responden yang tidak melapor menunjukkan bahwa mereka takut untuk menjelaskan alasan keterlambatan datang ke kantor, atau sudah sering datang terlambat sehingga merasa takut atau malu kepada atasan karena sudah sering terlambat. Hal ini mengakibatkan para pegawai tidak disiplin dan kurang memiliki moral kerja yang baik, sebab mereka melakukan kesalahan dua kali, yaitu datang terlambat dan tidak menjelaskan alasan keterlambatan tersebut pada atasan.

d. Responden Meninggalkan Kantor Sebelum Usai dengan Melapor atau Minta Izin Kepada Atasan

Untuk mengetahui bahwa responden meninggalkan kantor sebelum usai, dengan melapor atau minta izin kepada atasan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Responden Meninggalkan Kantor Sebelum Usai dengan Melapor atau Minta Izin Kepada Atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	50	51,02
Kadang-Kadang	43	43,88
Tidak	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 50 (51.02%) responden menyatakan meninggalkan kantor sebelum usai dengan melapor atau minta izin kepada atasan. Sebanyak 43 (43.88%) responden menyatakan meninggalkan kantor sebelum usai kadang-kadang melapor atau minta izin kepada atasan. Sebanyak 5 (5.10%) responden menyatakan meninggalkan kantor sebelum usai, tidak melapor atau minta izin kepada atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa meninggalkan kantor sebelum usai harus melapor atau minta izin kepada atasan.

Responden yang selalu melapor dan meminta izin kepada atasan apabila hendak meninggalkan kantor sebelum usai menunjukkan adanya tingginya kedisiplinan dan rasa hormat kepada atasan, dan menjelaskan alasan pulang kantor lebih awal. Responden yang kadang-kadang minta izin kepada atasan menunjukkan bahwa mereka masih memiliki rasa hormat dan kedisiplinan yang cukup apabila hendak meninggalkan kantor sebelum waktunya. Sedangkan yang tidak meminta izin menunjukkan bahwa mereka tidak menghormati atasan dan memiliki kedisiplinan yang rendah. Penyebabnya adalah pegawai tidak memahami hakikat diri mereka sebagai PNS yang harus dapat mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi.

2. Disiplin Kerja dan Administrasi

Disiplin kerja dan administrasi meliputi pegawai wajib menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran, menjaga ketertiban administrasi kantor, menaati tata tertib kantor, menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor dan wajib melayani masyarakat dengan baik.

a. Responden Selalu Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Tepat Waktu

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 . Responden Selalu Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Tepat Waktu

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	65	66,33
Kadang-Kadang	27	27,55
Tidak	6	6,12
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 65 (66.33%) responden menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dengan alasan bahwa pekerjaan tersebut harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebanyak 27 (27.55%) responden menyatakan kadang-kadang menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, yang menunjukkan bahwa responden kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 6 (6.12%) responden menyatakan tidak menyelesaikan

pekerjaannya secara tepat waktu, yang menunjukkan bahwa responden tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Penyebabnya adalah pegawai tidak memiliki target yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tugas dan tanggungjawabnya tidak diselesaikan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu ini menunjukkan adanya kedisiplinan kerja yang baik oleh para pegawai.

b. Responden Selalu Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Tepat Sasaran

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Responden Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tepat Sasaran

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	60	61,22
Kadang-Kadang	34	34,69
Tidak	4	4,08
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 60 (61.22%) responden menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran. Sebanyak 34 (34.69%) responden menyatakan kadang-kadang menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran. Sebanyak 4 (4.08%) responden menyatakan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran.

Responden yang selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran menunjukkan bahwa mereka memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Responden yang kadang-kadang menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran menunjukkan bahwa kompetensi kerja mereka cukup baik dan masih perlu ditingkatkan. Sementara itu responden yang tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat sasaran menunjukkan kompetensi kerja yang rendah dalam bidang pekerjaannya. Penyebabnya adalah pegawai kurang optimal dalam bekerja dan tidak mematuhi standar penyelesaian pekerjaan sesuai sasaran yang ditetapkan.

c. Responden Selalu Menjaga Ketertiban Administrasi Kantor

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menjaga ketertiban administrasi kantor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Responden Selalu Menjaga Ketertiban Administrasi Kantor

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	42	42,86
Kadang-Kadang	54	55,10
Tidak	2	2,04
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 42 (42.86%) responden menyatakan selalu menjaga ketertiban administrasi kantor. Sebanyak 54 (55.10%) responden menyatakan kadang-kadang menjaga ketertiban administrasi kantor. Sebanyak 2 (2.04%) responden menyatakan tidak menjaga ketertiban administrasi kantor. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menjaga ketertiban administrasi kantor.

Responden yang selalu menjaga ketertiban administrasi kantor menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Responden yang kadang-kadang menjaga ketertiban administrasi kantor menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Responden yang tidak menjaga ketertiban administrasi kantor menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya dan menunjukkan bahwa mereka ceroboh dalam bekerja. Penyebabnya adalah kurangnya pemahaman pegawai pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

d. Responden Selalu Menaati Tata Tertib Kantor

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menaati tata tertib kantor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Responden Selalu Menaati Tata Tertib Kantor

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	49	50,00
Kadang-Kadang	46	46,94
Tidak	3	3,06
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 49 (50.00%) responden menyatakan selalu menaati tata tertib kantor, sebanyak 46 (46.94%) responden menyatakan kadang-kadang menaati tata tertib kantor dan sebanyak 3 (3.06%) responden menyatakan tidak menaati tata tertib kantor Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menaati tata tertib kantor.

Responden yang selalu menaati tata tertib kantor menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya tata tertib di dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor dan selalu berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada. Responden yang kadang-kadang menaati tata tertib kantor menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran yang sedang tentang pentingnya tata tertib di dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor dan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak optimal. Responden yang tidak menaati tata tertib kantor menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kesadaran tentang pentingnya tata tertib di dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor dan tidak berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada, sehingga sering kali melakukan pelanggaran tata tertib.

e. Responden Selalu Menjaga Hubungan yang Baik dengan Sesama Pegawai dan Atasan Kantor

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Responden Selalu Menjaga Hubungan yang Baik dengan Sesama Pegawai dan Atasan Kantor

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	61	62,24
Kadang-Kadang	31	31,63
Tidak	6	6,12
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 61 (62.24%) responden menyatakan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor. Sebanyak 31 (31.63%) responden

menyatakan kadang-kadang menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor. Sebanyak 6 (6.12%) responden menyatakan tidak menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan kantor.

Responden yang selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang baik dalam menjaga kebersamaan dan keharmonisan suasana kerja. Responden yang kadang-kadang menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang cukup dalam menjaga kebersamaan dan keharmonisan suasana kerja. Responden yang tidak menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki komitmen dalam menjaga kebersamaan, sehingga sering kali terjadi ketidakharmonisan kerja dengan sesama pegawai atau dengan atasan.

f. Responden Selalu Melayani Masyarakat dengan Baik

Untuk mengetahui bahwa responden selalu melayani masyarakat dengan baik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Responden Selalu Melayani Masyarakat Dengan Baik

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	60	61,22
Kadang-Kadang	38	38,78
Tidak	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 60 (61.22%) responden menyatakan selalu melayani masyarakat dengan baik dan sebanyak 38 (38.78%) responden menyatakan kadang-kadang melayani masyarakat dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan selalu melayani masyarakat dengan baik.

Responden yang selalu melayani masyarakat dengan baik menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kedudukannya sebagai abdi masyarakat. Responden yang kadang-kadang melayani masyarakat dengan baik menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki kesadaran terhadap kedudukannya sebagai abdi masyarakat. Responden yang tidak melayani masyarakat dengan baik menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kesadaran terhadap kedudukannya sebagai abdi masyarakat.

3. Disiplin Berpakaian

Disiplin berpakaian meliputi setiap pegawai wajib menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan, pakaian seragam pegawai terdiri dari senin sampai Kamis adalah pakaian dinas Pegawai (hansip/pemda), Jumat pakaian batik Lampung dan pegawai harus bersepatu.

a. Responden Selalu Menggunakan Seragam Dinas Secara Sopan dan Bersih Serta Tidak Berlebihan

Untuk mengetahui bahwa responden selalu menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18 . Responden Selalu Menggunakan Seragam Dinas Secara Sopan dan Bersih Serta Tidak Berlebihan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	54	55,10
Kadang-Kadang	42	42,86
Tidak	2	2,04
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 54 (55.10%) responden menyatakan selalu menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan. Sebanyak 42 (42.86%) responden menyatakan kadang-kadang menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan. Sebanyak 2 (2.04%) responden menyatakan tidak menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan.

Responden yang selalu menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan menunjukkan bahwa mereka mampu menjaga kebersihan dan estetika dalam berpakaian. Responden yang kadang-kadang menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan menunjukkan bahwa mereka cukup menjaga kebersihan dan estetika dalam berpakaian. Responden yang tidak menggunakan seragam dinas secara sopan dan bersih serta tidak berlebihan menunjukkan bahwa mereka tidak mampu menjaga kebersihan dan estetika dalam berpakaian, sehingga cenderung senang menggunakan perhiasan atau aksesoris yang tidak semestinya dikenakan di kantor.

b. Responden Selalu Mengenakan Pakaian Seragam Pegawai

Untuk mengetahui bahwa responden selalu mengenakan pakaian seragam pegawai yaitu pada hari Senin sampai Kamis menggunakan pakaian dinas Pegawai (hansip/pemda), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Responden Selalu Mengenakan Pakaian Seragam Pemda

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	98	100,00
Kadang-Kadang	0	0,00
Tidak	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh responden (100.00%) selalu mengenakan pakaian seragam pegawai yaitu pada hari Senin sampai Kamis menggunakan pakaian dinas Pegawai (hansip/pemda). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai menaati ketentuan seragam dinas yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, sehingga seluruh pegawai harus mengenakan seragam dalam bekerja pada hari Senin sampai Kamis menggunakan pakaian dinas Pegawai (hansip/pemda).

c. Responden Selalu Mengenakan Pakaian Seragam Pegawai Yaitu pada Hari Jumat Menggunakan Pakaian Batik Lampung

Untuk mengetahui bahwa responden selalu mengenakan pakaian seragam pegawai yaitu pada hari Jumat menggunakan pakaian batik Lampung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Responden Selalu Mengenakan Pakaian Batik Lampung

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	98	100,00
Kadang-Kadang	0	0,00
Tidak	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh responden (100.00%) selalu mengenakan pakaian seragam batik Lampung yaitu pada jumat. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai menaati ketentuan seragam dinas yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, sehingga seluruh pegawai harus mengenakan seragam dalam bekerja yaitu batik Lampung pada hari jumat.

d. Responden Selalu Mengenakan Bersepatu Ketika Bekerja di Kantor

Untuk mengetahui bahwa responden selalu mengenakan bersepatu ketika bekerja di kantor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Responden Selalu Mengenakan Bersepatu Ketika Bekerja di Kantor

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	98	100,00
Kadang-Kadang	0	0,00
Tidak	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh responden (100.00%) selalu mengenakan mengenakan bersepatu ketika bekerja di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai menaati ketentuan perlengkapan dinas yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, sehingga seluruh pegawai harus mengenakan sepatu dalam bekerja.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu keadaan di mana pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya

1. Performansi Pegawai

Performansi pegawai merupakan kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat diketahui dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan dalam satu kesatuan waktu dan ukuran tertentu sehingga meningkatkan prestasi kerja.

a. Responden Memiliki Kecakapan dan Kehandalan dalam Melaksanakan Pekerjaan

Untuk mengetahui bahwa responden memiliki kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Responden Memiliki Kecakapan dan Kehandalan dalam Melaksanakan Pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Memiliki kecakapan	61	62,24
Cukup memiliki kecakapan	32	32,65
Kurang memiliki kecakapan	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 61 (62.24%) responden menyatakan memiliki kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 32 (32.65%) responden menyatakan cukup memiliki kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 5 (5.10%) responden menyatakan kurang memiliki

kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki kecakapan dan kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai yang menjawab memiliki kecakapan menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja dengan baik sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing, Pegawai yang menyatakan cukup memiliki kecakapan menunjukkan mereka terkadang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu yang menyatakan kurang memiliki kecakapan menunjukkan bahwa mereka selalu mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Kecakapan dalam bekerja ini dapat diperoleh melalui proses pembelajaran ketika mereka mengikuti prajabatan PNS atau melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai.

b. Responden Mampu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Sasaran yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui tanggapan terhadap responden mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Responden Mampu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Sasaran yang Telah Ditetapkan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	64	65,31
Cukup Mampu	29	29,59
Kurang Mampu	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 64 (65.31%) responden menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, sebanyak 29 (29.59%) responden menyatakan cukup mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dan sebanyak 5 (5.10%) responden menyatakan kurang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Maknanya adalah para pegawai menyadari dan menanamkan semangat otonomi daerah, yang menuntut setiap PNS sebagai pegawai daerah untuk bisa bekerja secara berkualitas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan tanpa kesalahan. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kadang-kadang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan meskipun sasaran pekerjaan telah ditetapkan. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan meskipun sasaran pekerjaan telah ditetapkan.

c. Responden Mampu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui tanggapan terhadap responden mampu melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Responden Mampu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	64	65,31
Cukup Mampu	29	29,59
Kurang Mampu	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 64 (65.31%) responden menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 29 (29.59%) responden menyatakan cukup mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan sebanyak 5 (5.10%) responden menyatakan kurang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Maknanya adalah PNS sebagai orang-orang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan sebagai pegawai. Oleh karena itu mereka harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengalami keterlambatan dalam penyelesaian. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kadang-kadang terlambat dalam penyelesaian pekerjaan meskipun waktu pekerjaan

telah ditetapkan. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka sering terlambat dalam penyelesaian meskipun waktu pekerjaan telah ditetapkan.

2. Akuntabilitas pegawai

Akuntabilitas pegawai, merupakan kemampuan pegawai dalam memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerjanya kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban.

a. Responden Mampu Mempertanggungjawabkan Hasil Pekerjaan Responden Kepada Atasan

Untuk mengetahui tanggapan terhadap responden mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada atasan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25 . Responden Mampu Mempertanggungjawabkan Hasil Pekerjaan Responden Kepada Atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	60	61,22
Cukup Mampu	35	35,71
Kurang Mampu	3	3,06
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 60 (61.22%) responden menyatakan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada atasan. sebanyak 35 (35.71%) responden menyatakan cukup mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada atasan. Sebanyak 3 (3.06%) responden menyatakan kurang mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada atasan. demikian maka sebagian besar responden

menyatakan bahwa mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada atasan.

Hal ini sesuai dengan kedudukan sebagai pegawai negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kadang-kadang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cukup sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka sering melaksanakan pekerjaan secara tidak baik dan kurang sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan.

b. Responden Mampu Mempertanggungjawabkan Hasil Pekerjaan Kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara

Untuk mengetahui tanggapan terhadap responden mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26. Responden Mampu Mempertanggungjawabkan Hasil Pekerjaan Kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	50	51,02
Cukup Mampu	43	43,88
Kurang Mampu	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 50 (51.02%) responden menyatakan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Sebanyak 43 (51.02%) responden menyatakan cukup mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara. Sebanyak 5 (51.02%) responden menyatakan kurang mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan responden kepada Inspektorat Kabupaten Lampung Utara.

Hal ini sesuai dengan tuntutan otonomi daerah yang memerlukan PNS sebagai adalah sosok orang-orang yang dapat memberikan kontribusi positif dalam otonomi daerah. Profesionalisme pegawai sangat penting sebagai kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada inspektorat. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kadang-kadang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cukup sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada inspektorat. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka sering melaksanakan pekerjaan secara tidak baik dan kurang sanggup untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada inspektorat.

3. **Responsibilitas Pegawai**

Responsibilitas pegawai merupakan tanggung jawab pegawai pada pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

a. **Responden Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi**

Untuk mengetahui tanggapan bahwa selama ini responden melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 27. Responden Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Ya	61	62,24
Kadang-Kadang	31	31,63
Tidak	6	6,12
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 61 (62.24%) responden menyatakan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Sebanyak 31 (31.63%) responden menyatakan kadang-kadang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Sebanyak 6 (6.12%) responden menyatakan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa selama ini melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Maknanya adalah para pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam satu sistem yang menghubungkan mereka dengan sesama rekan kerja. Rekan kerja merupakan partner bagi seseorang di dalam organisasi, karena ia setiap hari harus berinteraksi, berhubungan, saling membutuhkan, saling ketergantungan dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kadang-kadang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai tugasnya masing-masing

b. Responden Mampu Bertanggung Jawab untuk Menyelesaikan Semua Pekerjaan

Untuk mengetahui bahwa responden mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Responden Mampu Bertanggung Jawab untuk Menyelesaikan Semua Pekerjaan yang Dibebankan Kepada Responden

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	62	63,27
Cukup Mampu	30	30,61
Kurang Mampu	6	6,12
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 62 (63.27%) responden menyatakan mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebanyak 30 (30.61%) responden menyatakan cukup mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebanyak 6 (6.12%) responden menyatakan kurang mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada responden.

Maknanya adalah dalam iklim otonomi daerah, PNS harus menjadi sosok yang dapat memberikan kontribusi positif dalam otonomi daerah. Profesionalisme pegawai sangat penting sebagai kemampuan yang dimiliki

oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka memiliki komitmen yang baik untuk bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka cukup memiliki komitmen yang baik untuk bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa selama ini mereka kurang memiliki komitmen yang baik untuk bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing.

4. Loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai merupakan adanya kesetiaan pegawai pada organisasi dan pekerjaannya utamanya yaitu melayani masyarakat.

a. Responden Memiliki Kesetiaan Kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Untuk mengetahui bahwa responden memiliki kesetiaan kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 29. Responden Memiliki Kesetiaan Kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Memiliki Kesetiaan	64	65,31
Cukup Memiliki Kesetiaan	29	29,59
Kurang Memiliki Kesetiaan	5	5,10
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 64 (65.31%) responden menyatakan memiliki kesetiaan kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Sebanyak 29 (29.59%) responden menyatakan cukup memiliki kesetiaan kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Sebanyak 5 (5.10%) responden menyatakan kurang memiliki kesetiaan kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki kesetiaan kepada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

Maknanya adalah para pegawai memiliki kesetiaan atau loyalitas yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan pada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

Responden yang menyatakan memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang baik untuk loyal kepada pemerintah dan bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan cukup memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang cukup baik untuk loyal kepada pemerintah dan bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing. Responden yang menyatakan kurang memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki komitmen yang baik untuk loyal kepada pemerintah dan bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing

b. Responden Memiliki Kesetiaan Sebagai Seorang PNS yang Harus Menjadi Abdi Negara dan Abdi Masyarakat

Untuk mengetahui bahwa responden memiliki kesetiaan sebagai PNS yang harus menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, dilihat pada tabel berikut:

Tabel 30 . Responden Memiliki Kesetiaan Sebagai Seorang PNS yang Harus Menjadi Abdi Negara dan Abdi Masyarakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Memiliki Kesetiaan	63	64,29
Cukup Memiliki Kesetiaan	31	31,63
Kurang Memiliki Kesetiaan	4	4,08
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 63 (64.29%) responden menyatakan memiliki kesetiaan sebagai seorang PNS yang harus menjadi abdi negara dan abdi masyarakat. Sebanyak 31 (31.63%) responden menyatakan cukup memiliki kesetiaan sebagai seorang PNS yang harus menjadi abdi negara dan abdi masyarakat. Sebanyak 4 (4.08%) responden menyatakan kurang memiliki kesetiaan sebagai seorang PNS yang harus menjadi abdi negara dan abdi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki kesetiaan sebagai seorang PNS yang harus menjadi abdi negara dan abdi masyarakat.

Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pada masyarakat merupakan dasar pembentukan tanggung jawab secara penuh seseorang pada masyarakat tersebut. Artinya, apabila seseorang menganggap pelayanan masyarakat sebagai prioritas, maka semestinya ia akan melakukan hal-hal yang terbaik dan maksimal untuk melaksanakan tugas tersebut dalam rangka mencapai tujuan dari lembaga atau instansi tempat ia bekerja.

Responden yang menyatakan memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang baik untuk mengabdikan diri pada kepentingan masyarakat sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi masyarakat. Responden yang menyatakan cukup memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki komitmen yang baik untuk mengabdikan diri pada kepentingan masyarakat sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi masyarakat. Responden yang menyatakan kurang memiliki kesetiaan menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki komitmen yang baik untuk mengabdikan diri pada kepentingan masyarakat sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi masyarakat

5. Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien, khususnya yang berkaitan langsung dengan masyarakat.

a. Responden Memiliki Kemampuan untuk Bersikap dan Berperilaku yang Baik dalam Bekerja

Untuk mengetahui bahwa responden memiliki kemampuan untuk bersikap dan berperilaku yang baik dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Responden Memiliki Kemampuan untuk Bersikap dan Berperilaku yang Baik Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	60	61,22
Cukup Mampu	38	38,78
Kurang Mampu	0	0,00
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 60 (61.22%) responden menyatakan memiliki kemampuan untuk bersikap dan berperilaku yang baik dalam bekerja dan sebanyak 38 (38.78%) responden menyatakan cukup memiliki kemampuan untuk bersikap dan berperilaku yang baik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa memiliki kemampuan untuk bersikap dan berperilaku yang baik dalam bekerja.

Responden yang menyatakan memiliki kemampuan menunjukkan bahwa selama ini mereka berusaha secara optimal untuk membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan. Responden yang menyatakan cukup memiliki kemampuan menunjukkan bahwa selama ini mereka cukup berusaha secara optimal untuk membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan. Responden yang menyatakan kurang memiliki kemampuan menunjukkan bahwa selama ini mereka kurang optimal dalam membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

b. Responden Memiliki Kemampuan untuk Melaksanakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

Untuk mengetahui bahwa responden memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, khususnya yang berkaitan langsung dengan masyarakat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 32. Responden Memiliki Kemampuan untuk Melaksanakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Mampu	53	54,08
Cukup Mampu	41	41,84
Kurang Mampu	4	4,08
Jumlah	98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 53 (54.08%) responden menyatakan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebanyak 41 (41.83%) responden menyatakan cukup memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebanyak 4 (4.08%) responden menyatakan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, khususnya yang berkaitan langsung dengan masyarakat.

Responden yang menyatakan mampu menunjukkan bahwa mereka menyadari kedudukannya sebagai abdi masyarakat dan berusaha mendahulukan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi. Responden yang menyatakan cukup mampu menunjukkan bahwa mereka menyadari kedudukannya sebagai abdi masyarakat dan cukup berusaha mendahulukan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi. Responden yang menyatakan kurang mampu menunjukkan bahwa mereka kurang menyadari kedudukannya sebagai abdi masyarakat dan kurang berusaha mendahulukan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi.

D. Kategorisasi Jawaban Responden

Kategorisasi jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu disiplin pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

1. Kategorisasi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Pegawai

Kategorisasi jawaban responden pada variabel disiplin pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, didasarkan pada data Lampiran 2. Penentuannya didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Berdasarkan tabel jawaban responden (Lampiran 2) maka diketahui bahwa nilai tertinggi adalah 40 dan nilai terendah adalah 26, sehingga perhitungan nilai intervalnya adalah:

$$I = \frac{40 - 26}{3} = \frac{14}{3} = 4.67 = 5 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka kategorisasi jawaban responden pada variabel disiplin pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut:

36 – 40 masuk dalam kategori disiplin

31 – 35 masuk dalam kategori cukup disiplin

26 – 30 masuk dalam kategori tidak disiplin

Selanjutnya kategori jawaban responden pada variabel disiplin pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 33. Kategori Disiplin Pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Kategori Disiplin Kerja	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Disiplin	36 – 40	31	31.63
Cukup Disiplin	31 – 35	51	52.04
Tidak Disiplin	26 – 30	16	16.33
Jumlah		98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 31 (31,63%) pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang baik (disiplin), sebanyak 51 (52,04%) pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang cukup baik (cukup disiplin) dan sebanyak 16 (16,33%) pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tidak baik (tidak disiplin). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara cukup disiplin dalam bekerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin berpakaian dan disiplin administrasi.

2. Kategorisasi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel jawaban responden (Lampiran 2) maka diketahui bahwa nilai tertinggi adalah 31 dan nilai terendah adalah 20, sehingga perhitungan nilai intervalnya adalah:

$$I = \frac{31 - 20}{3} = \frac{11}{3} = 3.67 = 4 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka kategorisasi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut:

28 – 31 masuk dalam kategori kinerja baik

24 – 27 masuk dalam kategori kinerja cukup baik

20 – 23 masuk dalam kategori kinerja tidak baik

Selanjutnya kategori jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 33. Kategori Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Kategori Kinerja	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Baik	28 – 31	35	35.71
Cukup Baik	24 – 27	45	45.92
Tidak Baik	20 – 23	18	18.37
Jumlah		98	100,00

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 35 (35,71%) pegawai memiliki kinerja yang baik, sebanyak 45 (45,92%) pegawai memiliki kinerja yang cukup baik dan sebanyak 18 (18,37%) pegawai memiliki kinerja yang tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara memiliki

kinerja yang cukup baik, meliputi performansi pegawai, akuntabilitas pegawai, tanggung jawab pegawai, loyalitas pegawai dan kemampuan pegawai

E. Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara dilakukan perhitungan dengan rumus Koefisien Penentu. Sebelumnya dilakukan perhitungan nilai korelasi dengan menggunakan Program SPSS (*Statistic Program for Social Sciences*) atau Program Statistik untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 34. Hasil Perhitungan dengan Menggunakan Program SPSS

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh nilai korelasi (r_{xy}) = 0,797 atau 79,7%. Setelah diinterpretasikan pada skala interpretasi menurut Arikunto (2000:20), maka nilai r_{xy} terletak pada skala 0,601 sampai dengan 0,800, dengan interpretasi hubungan kuat. Artinya dalam konteks penelitian ini terdapat

hubungan yang kuat antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, dengan nilai sebesar 0,797 atau 79,7%.

Selanjutnya untuk menentukan besarnya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, maka nilai r_{xy} yang telah diperoleh tersebut dihitung dengan rumus Koefisien Penentu yaitu :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,797 \times 100\%$$

$$KP = 0,635 \times 100\%$$

$$KP = 63,5\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa besarnya nilai pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar 63,5%. Pengaruh tersebut bernilai positif, yang bermakna bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, terlebih dahulu diketahui besarnya nilai t hitung (*student test*), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t = \frac{0,797\sqrt{91-2}}{\sqrt{1-0,797^2}} = \frac{0,797\sqrt{89}}{\sqrt{1-0,635}} = \frac{0,797 \cdot 9,433}{\sqrt{0,365}} = \frac{7,518}{0,604} = \mathbf{12,448}$$

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan 95%. Ketentuan yang dipakai dalam perbandingan ini adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Berarti ada pengaruh signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Berarti tidak ada pengaruh signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara

Sesuai dengan ketentuan di atas maka diketahui perbandingan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} > t_{tabel} \text{ pada taraf signifikan 95\% yaitu } 12,448 > 1,660$$

(Besarnya nilai t_{tabel} pada $df=98$ dan taraf signifikan 95% dapat dilihat pada Lampiran 4).

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima, sehingga ada pengaruh signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat dinyatakan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja PNS pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, semakin baik kedisiplinan PNS dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerja mereka pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara. Kinerja yang baik ini menggambarkan bahwa PNS yang

bersangkutan mampu melaksanakan peranan mereka sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Uraian di atas menunjukkan apabila PNS meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja maka kinerja merekapun akan mengalami peningkatan dalam mencapai tujuan instansinya masing-masing. Semakin besar tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan semakin besar pula kemungkinan tercapainya visi dan misi organisasi. Visi Dinas Tata Kota adalah untuk mewujudkan Kotabumi yang bersih, terang, indah, dan berwawasan lingkungan.

Upaya untuk mewujudkan visi yang telah disepakati dan menjadi komitmen bersama, maka misi yang diemban Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara dirumuskan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja pengelolaan persampahan
- b. Meningkatkan keindahan kota yang ramah lingkungan
- c. Meningkatkan pelayanan penerangan jalan umum
- d. Meningkatkan fungsi drainase perkotaan dan tata letak bangunan yang terencana dan tertata
- e. Meningkatkan kelancaran proses pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas
- f. Meningkatkan SDM pegawai yang berkualitas

Untuk mencapai misi tersebut maka sangat dibutuhkan kedisiplinan kerja pegawai, karena kedisiplinan dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan tabiat atau sikap pegawai dalam bekerja apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi. Disiplin merupakan suatu

kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Menurut penulis kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila mereka memiliki kedisiplinan kerja yang baik pula, baik kedisiplinan dalam waktu, kedisiplinan dalam berpakaian dan kedisiplinan penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja PNS pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara menurut penulis memperlihatkan adanya kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja para pegawai untuk taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan tata tertib kantor atau kedinasan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Disiplin kerja dalam penelitian ini mengikuti Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor : 12/Perbup/LU/2010 Tentang Disiplin Kerja PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara, yang meliputi disiplin waktu, disiplin kerja dan administrasi serta disiplin berpakaian. Sementara itu pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi performansi pegawai, akuntabilitas pegawai, responsibilitas pegawai, loyalitas pegawai dan kemampuan pegawai, yang kesemuanya menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

Tercapainya tujuan Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara akan terealisasi apabila didukung oleh faktor-faktor seperti tersedianya PNS yang berkualitas untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas dan fungsinya. Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Tata Kota berdasarkan asas otonomi dan tugas

pembantuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tata Kota menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan Teknis di bidang Tata Kota.

Secara praktis fungsi ini dilaksanakan oleh Dinas Tata Kota dengan cara membuat Rencana Startegis (Renstra) Dinas yang berisi uraian rencana atau program kerja Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

- b. Penyelenggara urusan Pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Tata kota

Secara praktis fungsi ini dilaksanakan oleh Dinas Tata Kota dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan izin mendirikan bangunan, baik jenis rumah tinggal maupun rumah toko (ruko) serta pengaturan garis sempadan jalan pada pertokoan/bangunan untuk niaga yang berada di pinggir jalan raya.

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Tata Kota

Secara praktis fungsi ini dilaksanakan oleh Dinas Tata Kota dengan melakukan pengawasan dan pembinaan kepada pemilik bangunan yang berada tepat di pinggir jalan raya agar bangunannya tidak mengganggu trotoar yang diperuntukkan bagi para pejalan kaki, memberikan surat peringatan kepada pemilik toko//bangunan untuk niaga yang tidak menyediakan tempat parker khusus bagi pelanggannya, sehingga pelanggan tersebut memarkirkan kendarannya pada trotoar atau badan jalan.

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya

Secara praktis fungsi ini dilaksanakan mengikuti intruksi yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya, misalnya menjalin kerjasama dan

koordinasi dengan dinas/instansi lain yang terkait, seperti Dinas Bina Marga/Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Pasar.

Hal ini tidak dapat dipisahkan dari hakikat Dinas sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mendukung Pemerintah Daerah dalam melaksanakan otonomi daerah, melalui penciptaan Sumber Daya Manusia berkualitas yang akan membuat kebijakan dan melaksanakan pembangunan daerah secara mandiri. Oleh karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara mutlak dilakukan untuk menghasilkan manusia yang profesional, bermoral, bertanggung jawab, kreatif, berprestasi dan berkualitas yang akan meningkatkan kualitas mutu pelayanan pada masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terarah dan terencana melalui pendidikan dan pelatihan disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk mengimplementasikan kedudukan yaitu sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah Kabupaten.

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan organisasi, mengingatkan diri sendiri untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja, setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu

pegawai mengikuti rapat sampai dengan selesai, berusaha mendapatkan kesempatan pengembangan diri seperti *training*, pelatihan dan seminar, mengikuti pelatihan yang ditawarkan pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan. Pegawai juga berusaha menyelesaikan tugas secepatnya meskipun ada kesulitan, berusaha melaksanakan dan menepati semua aturan dan target waktu yang ditetapkan organisasi. Pegawai melaksanakan tugas dengan benar, dikerjakan semaksimal mungkin, melaporkan pada atasan segala sesuatu yang telah dikerjakan. Berusaha mencapai target sesuai dengan kebijakan organisasi, menghasilkan kerja yang baik karena sesuai keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan Dinas.

Pencapaian tujuan Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara harus ditempuh melalui suatu proses tahapan panjang yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia agar memiliki kinerja optimal, yang dilakukan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Pekerjaan Umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Pejabat Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Uraian di atas sesuai dengan konteks penyelenggaraan pemerintahan yang baik dalam kerangka otonomi daerah pada dasarnya akan terselenggara dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor seperti tersedianya sumber daya-sumber daya yang berkualitas baik itu sumber daya manusia dan sumber daya alam dalam

pelaksanaan otonomi daerah. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah perlu melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia mengingat faktor sumber daya manusia merupakan faktor dominan yang menentukan kualitas sistem dan kegiatan administrasinya untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan otonomi daerah, sehingga pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja yang optimal. Dengan demikian maka kedisiplinan kerja PNS pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara merupakan faktor penting dalam menunjang optimalisasi kinerja para pegawai dalam rangka mencapai tujuan Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung utara yang telah ditetapkan sebelumnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, dengan besarnya nilai pengaruh yaitu 63,5%. Maknanya adalah kedisiplinan pegawai berpengaruh kuat/besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% dengan perbandingan $12,448 > 1,1660$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah signifikan. Hal ini bermakna disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara hendaknya merealisasikan pengadaan rumah dinas bagi para pegawai yang tidak berdomisili di

Kabupaten Lampung Utara, sebagai upaya untuk meminimalisasi tingkat keterlambatan pegawai dalam bekerja. Dengan adanya rumah dinas maka akan memperpendek jarak tempuh para pegawai menuju kantor, sehingga para pegawai dapat datang dan masuk bekerja secara tepat waktu.

2. Para pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara hendaknya meningkatkan kinerja yang selama ini dimiliki menjadi lebih baik dan lebih optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Langkah kongkrit yang dapat dilakukan adalah pegawai mengikuti program pendidikan dan pelatihan pegawai baik di tingkat kabupaten, provinsi atau nasional.