

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden penelitian ini adalah para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 89 orang. Deskripsi identitas responden menurut menurut jenis kelamin, kelompok umur, pendidikan terakhir serta jabatan, adalah sebagai berikut:

1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

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

Tabel 5. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | Laki-Laki | 58 | 65,17 |
| 2 | Perempuan | 31 | 34,83 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 58 (65,17%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 31 (34,83%) responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

2. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

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

Tabel 6. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

| No | Kelompok Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | 40 Tahun atau lebih | 18 | 20.22 |
| 2 | 30 – 39 Tahun | 39 | 43.82 |
| 3 | 20 – 29 Tahun | 32 | 35.96 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 18 (20,22%) responden berusia 40 tahun atau lebih, sebanyak 39 (43,82%) responden berusia antara 30 -39 tahun dan sebanyak 32 (35,96%) responden berusia antara 20 -29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia yang produktif, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan pada instansi masing-masing dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat

3. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

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

Tabel 7. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sarjana Strata II (S2) | 8 | 8.99 |
| 2 | Sarjana Strata I (S1) | 59 | 66.29 |
| 3 | Diploma III (D3) | 15 | 16.85 |
| 4 | SMA/Sederajat | 7 | 7.87 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 8 (8,99%) responden berpendidikan S2, sebanyak 59 (66,29%) responden berpendidikan S1, sebanyak 15 (16,85%) responden berpendidikan Diploma III dan sebanyak 7 (7,87%) responden berpendidikan SMA/Sederajat. Dengan demikian maka sebagian besar responden berpendidikan Sarjana Strata I atau berpendidikan tinggi. Tingginya jenjang pendidikan ini dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja secara profesional dan maksimal sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Selain itu diharapkan mereka mampu mengaplikasikan atau menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah pada pekerjaannya masing-masing

4. Identitas Responden Menurut Jabatan

Untuk mengetahui identitas responden menurut jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Identitas Responden Menurut Bidang Tugas

| No | Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------------------------|-----------|---------------|
| 1 | Bidang Diklat | 22 | 24.72 |
| 2 | Bidang Administrasi dan Kesejahteraan | 15 | 16.85 |
| 3 | Bidang Pengembangan dan Kepangkatan | 16 | 17.98 |
| 4 | Bidang Pengadaan dan Mutasi | 16 | 17.98 |
| 5 | Bidang PU | 20 | 22.47 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 22 (24,72%) responden bekerja pada bidang diklat, sebanyak 15 (16,85%) responden bekerja pada bidang administrasi dan kesejahteraan, sebanyak 16 (17,98%) responden bekerja pada bidang pengembangan dan kepangkatan, sebanyak 16 (17,98%) responden bekerja pada bidang pengadaan dan mutasi dan sebanyak 20 (22,47%) responden bekerja pada bidang PU. Pembagian pegawai dalam bidang kerjanya masing-masing tersebut bertujuan agar para pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

5. Identitas Responden Menurut Golongan

Untuk mengetahui identitas responden menurut golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Identitas Responden Menurut Golongan

| No | Golongan | Jumlah Pegawai (Orang) | Jumlah Pegawai (%) |
|---------------|----------|------------------------|--------------------|
| 1 | IV/a | 5 | 5.62 |
| 2 | III/d | 12 | 13.48 |
| 3 | III/c | 15 | 16.85 |
| 4 | III/b | 34 | 38.20 |
| 5 | III/a | 12 | 13.48 |
| 6 | II/d | 6 | 6.74 |
| 7 | II/c | 5 | 5.62 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 5 (5,62%) responden adalah PNS Golongan IV/a, sebanyak 12 (13,48%) responden adalah PNS Golongan III/d, sebanyak 15 (16,85%) responden adalah PNS Golongan III/c, sebanyak 34 (38,20%) responden adalah PNS Golongan III/b, sebanyak 12 (13,48%) responden adalah PNS Golongan III/a, sebanyak 6 (6,74%) responden adalah PNS Golongan II/d dan sebanyak 5 (5,62%) responden adalah PNS Golongan II/c. Dengan demikian maka sebagian besar responden adalah PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara Golongan III/b.

B. Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin pegawai adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya 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. Deskripsi mengenai disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut:

1. Datang ke Kantor Sesuai Dengan Jadwal

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan dan jika Pegawai tidak masuk bekerja maka Pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor.

a. Pegawai Datang Ke Kantor Sesuai dengan Jadwal yang Telah Ditentukan

Untuk mengetahui bahwa pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Pegawai Datang Ke Kantor Sesuai dengan Jadwal yang Telah Ditentukan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 55 | 61,80 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 7 | 7,87 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 55 (61.80%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sebanyak 27 (30.34%) menyatakan setuju bahwa pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sebanyak 7 (7.87%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya menaati jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

b. Pegawai Pulang Dari Kantor Sesuai dengan Jam Pulang PNS yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui bahwa pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Pegawai Pulang Dari Kantor Sesuai dengan Jam Pulang PNS yang Telah Ditetapkan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 20 | 22,47 |
| Cukup Setuju | 10 | 11,24 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan. Sebanyak 20 (22.47%) menyatakan setuju bahwa pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan. Sebanyak 10 (11.24%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang PNS yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya menaati jadwal pulang kerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

c. Jika Tidak Masuk Bekerja Maka Pegawai Menyampaikan Izin Secara Resmi Kepada Atasan di Kantor

Untuk mengetahui bahwa jika tidak masuk bekerja maka pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Jika Tidak Masuk Bekerja Maka Pegawai Menyampaikan Izin Secara Resmi Kepada Atasan di Kantor

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 53 | 59,55 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 9 | 10,11 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 53 (59.55%) menyatakan sangat setuju bahwa jika tidak masuk bekerja maka pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor. Sebanyak 27 (30.34%) menyatakan setuju bahwa jika tidak masuk bekerja maka pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor. Sebanyak 9 (10.11%) responden menyatakan cukup setuju bahwa jika tidak masuk bekerja maka pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai menyampaikan izin secara resmi kepada atasan di kantor jika tidak masuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki etika kerja yang baik, yaitu mengajukan izin secara resmi jika tidak masuk bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

2. Mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan menyerahkan tugas/ pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya.

a. Pegawai Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Pegawai Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 53 | 59,55 |
| Setuju | 28 | 31,46 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 53 (59.55%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebanyak 28 (31.46%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai dengan batasan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan.

b. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 54 | 60,67 |
| Setuju | 25 | 28,09 |
| Cukup Setuju | 10 | 11,24 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 54 (60.67%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sebanyak 25 (28.09%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sebanyak 10 (11.24%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai dengan batasan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara

c. Pegawai Menyerahkan Tugas/Pekerjaan yang Diberikan sebelum atasan memintanya

Untuk mengetahui bahwa pegawai menyerahkan tugas/pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pegawai Menyerahkan Tugas/Pekerjaan yang Diberikan sebelum atasan memintanya

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 58 | 65,17 |
| Setuju | 22 | 24,72 |
| Cukup Setuju | 9 | 10,11 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 58 (65.17%) menyatakan sangat setuju bahwa menyerahkan pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya. Sebanyak 22 (24.72%) menyatakan setuju bahwa pegawai menyerahkan tugas/pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya. Sebanyak 9 (10.11%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai menyerahkan tugas/pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai menyerahkan tugas/pekerjaan yang diberikan sebelum atasan memintanya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

3. Mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran, menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas, menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok.

a. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Sasaran yang Telah Ditetapkan

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Sasaran yang Telah Ditetapkan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 57 | 64,04 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 5 | 5,62 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 57 (64.04%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sebanyak 27 (30.34%) menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sebanyak 5 (5.62%) responden menyatakan cukup setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai dengan batasan sasaran penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

b. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Uraian Tugas Pada Jabatannya

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas pada jabatannya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Uraian Tugas Pada Jabatannya

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 54 | 60,67 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 54 (60.67%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas pada jabatannya. Sebanyak 27 (30.34%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas pada jabatannya. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas pada jabatannya. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian tugas pada jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara, sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

c. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Tugas Sesuai dengan Sasaran Baik Secara Pribadi Maupun Kelompok

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Tugas Sesuai dengan Sasaran Baik Secara Pribadi Maupun Kelompok

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 54 | 60,67 |
| Setuju | 26 | 29,21 |
| Cukup Setuju | 9 | 10,11 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 54 (60.67%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok. Sebanyak 26 (29.21%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok. Sebanyak 9 (10.11%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan sasaran baik secara pribadi maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan bekerjasama yang baik dalam tim untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok.

a. Pegawai Mampu Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat dengan Baik

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Pegawai Mampu Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat dengan Baik

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 55 | 61,80 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 10 | 11,24 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 55 (61.80%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Sebanyak 10 (11.24%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai

mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mewujudkan diri sebagai abdi masyarakat yang memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat.

b. Pegawai Selalu Berusaha untuk Mengutamakan Kepentingan Masyarakat di Atas Kepentingan Pribadi

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Pegawai Selalu Berusaha untuk Mengutamakan Kepentingan Masyarakat di Atas Kepentingan Pribadi

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 53 | 59,55 |
| Setuju | 26 | 29,21 |
| Cukup Setuju | 10 | 11,24 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 53 (59.55%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Sebanyak 26 (29.21%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Sebanyak 10 (11.24%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan

pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik dalam mewujudkan diri sebagai aparatur pemerintahan yang mendahulukan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan.

c. Pegawai Selalu Berusaha untuk Mengutamakan Kepentingan Masyarakat di Atas Kepentingan Kelompok

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Pegawai Selalu Berusaha untuk Mengutamakan Kepentingan Masyarakat di Atas Kepentingan Kelompok

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 6 | 6,74 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok. Sebanyak 6 (6.74%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu

berusaha untuk mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mendahulukan kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Menaati tata tertib kantor dan aturan dinas

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal, selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal dan jika terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran maka Pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan.

a. Pegawai Selalu Berusaha Menaati Tata Tertib Kantor dengan Optimal

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Pegawai Selalu Berusaha Menaati Tata Tertib Kantor dengan Optimal

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 53 | 59,55 |
| Setuju | 28 | 31,46 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 53 (59.55%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal. Sebanyak 28 (31.46%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa

pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu berusaha menaati tata tertib kantor dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya maksimal dalam mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

b. Pegawai Selalu Berusaha Menaati Aturan Kedinasan dengan Optimal

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Pegawai Selalu Berusaha Menaati Aturan Kedinasan dengan Optimal

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 55 | 61,80 |
| Setuju | 26 | 29,21 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 55 (61.80%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal. Sebanyak 26 (29.21%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu berusaha menaati aturan kedinasan dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepatuhan untuk melaksanakan kewajiban mereka sebagai PNS.

c. Jika Terbukti Melakukan Kesalahan/Pelanggaran Maka Pegawai Bersedia untuk Menerima Sanksi Sesuai Ketentuan

Untuk mengetahui tanggapan responden bahwa jika terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran maka pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Jika Terbukti Melakukan Kesalahan/Pelanggaran Maka Pegawai Bersedia untuk Menerima Sanksi Sesuai Ketentuan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 56 | 62,92 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 9 | 10,11 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 56 (62.92%) menyatakan sangat setuju bahwa jika terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran maka pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa jika terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran maka pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan. Sebanyak 9 (10.11%) responden menyatakan cukup setuju bahwa jika terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran maka pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan. Dengan demikian maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa jika terbukti melakukan kesalahan maka pegawai bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab moral yang baik, yaitu bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan.

6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik, menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi) dan menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab.

a. Pegawai Selalu Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Pegawai Selalu Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 57 | 64,04 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 5 | 5,62 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 57 (64.04%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sebanyak 27 (30.34%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sebanyak 5 (5.62%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya untuk menjaga dan merawat peralatan kantor yang pada hakikatnya adalah milik masyarakat.

b. Pegawai Menggunakan Peralatan Kantor Hanya untuk Kepentingan Pekerjaan di Kantor (Tidak Untuk Kepentingan Pribadi)

Untuk mengetahui bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26. Pegawai Menggunakan Peralatan Kantor Hanya untuk Kepentingan Pekerjaan di Kantor (Tidak Untuk Kepentingan Pribadi)

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 53 | 59,55 |
| Setuju | 29 | 32,58 |
| Cukup Setuju | 7 | 7,87 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 53 (59.55%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi). Sebanyak 29 (32.58%) menyatakan setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi). Sebanyak 7 (7.87%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi). Dengan demikian, sebagian besar pegawai menggunakan peralatan kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan di kantor (tidak untuk kepentingan pribadi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang baik dalam pemanfaatan inventaris kantor sesuai peruntukannya.

c. Pegawai Menggunakan Peralatan Kantor dengan Penuh Tanggung jawab

Untuk mengetahui bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 27. Pegawai Menggunakan Peralatan Kantor dengan Penuh Tanggung jawab

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 23 | 25,84 |
| Cukup Setuju | 7 | 7,87 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab. Sebanyak 23 (25.84%) menyatakan setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab. Sebanyak 7 (7.87%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan adanya tanggung jawab pegawai yang tinggi dalam memelihara dan memanfaatkan peralatan kantor sebagai sarana penunjang pelaksanaan kerja.

7. Memelihara barang-barang milik negara

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik, tidak meminjamkan barang-barang milik

negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga dan jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka Pegawai bersedia menggantinya.

a. Pegawai Selalu Memelihara Barang-Barang Milik Negara dengan Baik

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Pegawai Selalu Memelihara Barang-Barang Milik Negara dengan Baik

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 58 | 65,17 |
| Setuju | 26 | 29,21 |
| Cukup Setuju | 5 | 5,62 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 58 (65.17%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik. Sebanyak 26 (29.21%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik. Sebanyak 5 (5.62%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu memelihara barang-barang milik negara dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana dan prasarana kerja dengan baik hanya untuk kepentingan penyelesaian pekerjaan, bukan untuk urusan pribadi, keluarga dan golongan.

b. Pegawai Tidak Meminjamkan Barang-Barang Milik Negara (Inventaris) Kepada Orang Lain Atau Keluarga

Untuk mengetahui bahwa pegawai tidak meminjamkan barang-barang milik negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 29. Pegawai Tidak Meminjamkan Barang-Barang Milik Negara (Inventaris) Kepada Orang Lain Atau Keluarga

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 56 | 62,92 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 9 | 10,11 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 56 (62.92%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai tidak meminjamkan barang-barang milik negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa pegawai tidak meminjamkan barang-barang milik negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga. Sebanyak 9 (10.11%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai tidak meminjamkan barang-barang milik negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai tidak meminjamkan barang-barang milik negara (inventaris) kepada orang lain atau keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berupaya untuk menjaga dan merawat peralatan kantor yang hanya digunakan hanya untuk kepentingan penyelesaian pekerjaan.

c. Jika Terjadi Kerusakan Barang-Barang Milik Negara Maka Pegawai Bersedia Menggantinya

Untuk mengetahui tanggapan responden bahwa jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka pegawai bersedia menggantinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 30. Jika Terjadi Kerusakan Barang-Barang Milik Negara Maka Pegawai Bersedia Menggantinya

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 65 | 73,03 |
| Setuju | 16 | 17,98 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 65 (73.03%) menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka pegawai bersedia menggantinya. Sebanyak 16 (17.98%) menyatakan setuju bahwa jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka pegawai bersedia menggantinya. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka pegawai bersedia menggantinya. Dengan demikian maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi kerusakan barang-barang milik negara maka pegawai bersedia menggantinya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggungjawab moral yang baik terhadap peralatan kantor,yaitu bersedia mengganti peralatan apabila terjadi kerusakan atau kehilangan sebagai akibat dari kelalaiannya dalam bekerja.

8. Melayani masyarakat dengan ramah

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai melayani masyarakat dengan ramah, melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh dan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

a. Pegawai Mampu Melayani Masyarakat dengan Ramah

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat dengan ramah, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Pegawai Mampu Melayani Masyarakat dengan Ramah

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 27 | 30,34 |
| Cukup Setuju | 3 | 3,37 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan ramah. Sebanyak 27 (37.34%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan ramah. Sebanyak 3 (3.37%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan ramah. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu melayani masyarakat dengan ramah. Kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat ini menunjukkan adanya pemahaman dan kemampuan yang baik dari para pegawai dalam mewujudkan hakikat dirinya sebagai pelayan masyarakat.

b. Pegawai Mampu Melayani Masyarakat dengan Sungguh-Sungguh

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 32. Pegawai Mampu Melayani Masyarakat dengan Sungguh-Sungguh

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 22 | 24,72 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh. Sebanyak 22 (24.72%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu melayani masyarakat dengan sungguh-sungguh. Pelayanan pada masyarakat dengan sungguh-sungguh ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan keteladanan dalam bekerja sehingga akan mampu menciptakan citra instansi yang baik di mata masyarakat yang mendapat pelayanan.

c. Pegawai Selalu Berusaha Untuk Memberikan Pelayanan yang Dapat Memuaskan Masyarakat

Untuk mengetahui bahwa pegawai selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 33. Pegawai Selalu Berusaha Untuk Memberikan Pelayanan yang Dapat Memuaskan Masyarakat

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 52 | 58,43 |
| Setuju | 29 | 32,58 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 52 (58.43%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Sebanyak 29 (32.58%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Kepuasan masyarakat ini merupakan tujuan dari pelayanan, sebab masyarakat yang puas akan memberikan penghargaan kepada pegawai dan instansi yang memberikan pelayanan pada masyarakat.

9. Menciptakan dan Memelihara Suasana Kerja Yang Baik dengan Atasan

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan, dan jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan Atasan maka Pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik.

a. Pegawai Mampu Menciptakan Suasana Kerja yang Baik dengan Atasan

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang baik dengan atasan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 34. Pegawai Mampu Menciptakan Suasana Kerja yang Baik dengan Atasan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 54 | 60,67 |
| Setuju | 29 | 32,58 |
| Cukup Setuju | 6 | 6,74 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 54 (60.67%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan atasan. Sebanyak 29 (32.58%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan atasan. Sebanyak 6 (6.74%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan atasan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan atasan. Suasana kerja yang baik dengan atasan ini merupakan hal yang positif dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan oleh para pegawai.

b. Pegawai Berusaha Untuk Terus Memelihara Suasana Kerja yang Baik dengan Atasan

Untuk mengetahui bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 35. Pegawai Berusaha Untuk Terus Memelihara Suasana Kerja yang Baik dengan Atasan

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 58 | 65,17 |
| Setuju | 25 | 28,09 |
| Cukup Setuju | 6 | 6,74 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 58 (65.17%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan. Sebanyak 25 (28.09%) menyatakan setuju bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan. Sebanyak 6 (6.74%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan. Suasana kerja yang baik dengan atasan ini harus terus dipertahankan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Jika Terjadi Ketidakharmonisan dalam Suasana Kerja dengan Atasan Maka Pegawai Bersedia Untuk Mencari Solusi Terbaik

Untuk mengetahui tanggapan responden bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan atasan maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 36. Jika Terjadi Ketidakharmonisan dalam Suasana Kerja dengan Atasan Maka Pegawai Bersedia Untuk Mencari Solusi Terbaik

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju | 58 | 65,17 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 7 | 7,87 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 58 (65.17%) menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan atasan maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan atasan maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Sebanyak 7 (7.87%) responden menyatakan cukup setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan atasan maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan atasan maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mengharapkan adanya suasana kerja yang kondusif dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan di kantor.

10. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama pegawai

Disiplin pegawai pada aspek ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan rekan kerja, dan jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan rekan kerja maka Pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik.

a. Pegawai Mampu Menciptakan Suasana Kerja yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 37. Pegawai Mampu Menciptakan Suasana Kerja yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 60 | 67,42 |
| Setuju | 24 | 26,97 |
| Cukup Setuju | 5 | 5,62 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 60 (67.42%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Sebanyak 24 (26.97%) menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Sebanyak 5 (5.62%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja ini merupakan hal yang positif dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan oleh para pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

b. Pegawai Berusaha Untuk Terus Memelihara Suasana Kerja yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

Untuk mengetahui bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 38. Pegawai Berusaha Untuk Terus Memelihara Suasana Kerja yang Baik dengan Sesama Rekan Kerja

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 65 | 73.03 |
| Setuju | 16 | 17.98 |
| Cukup Setuju | 8 | 8.99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 65 (73.03%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Sebanyak 16 (17.98%) menyatakan setuju bahwa berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai berusaha untuk terus memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu ingin menciptakan keharmonisan dalam bekerja, sebab dengan adanya keharmonisan dengan sesama rekan kerja maka pekerjaan yang sifatnya individual maupun tim akan dapat diselesaikan dengan optimal.

c. Jika Terjadi Ketidakharmonisan dalam Suasana Kerja dengan Sesama Rekan Kerja Maka Pegawai Bersedia untuk Mencari Solusi Terbaik

Untuk mengetahui tanggapan responden bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan sesama rekan kerja maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 39. Jika Terjadi Ketidakharmonisan dalam Suasana Kerja dengan Sesama Rekan Kerja Maka Pegawai Bersedia untuk Mencari Solusi Terbaik

| Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 59 | 66,29 |
| Setuju | 22 | 24,72 |
| Cukup Setuju | 8 | 8,99 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 89 | 100,00 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa dari 89 responden: sebanyak 59 (66.29%) menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan sesama rekan kerja maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Sebanyak 22 (24.72%) menyatakan setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan sesama rekan kerja maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Sebanyak 8 (8.99%) responden menyatakan cukup setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan sesama rekan kerja maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa jika terjadi ketidakharmonisan dalam suasana kerja dengan sesama rekan kerja maka pegawai bersedia untuk mencari solusi terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu

mengharapkan adanya suasana kerja yang kondusif dengan sesama rekan kerja dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan di kantor, sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Selanjutnya untuk mengetahui kategori disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan Rumus Interval. Berdasarkan Lampiran 2 maka diperoleh data sebagai berikut:

- a. Nilai Tertinggi (NT) adalah 97
- b. Nilai Terendah (NR) adalah 83
- c. Kategori (K) yang dicari adalah 5 (sangat disiplin, disiplin, cukup disiplin, tidak disiplin dan sangat tidak disiplin)

Berdasarkan data di atas maka perhitungan nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{97 - 83}{5} = \frac{14}{5} = 2.8 = 3 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan nilai interval sebesar 3 maka penentuan kategori disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Sangat Disiplin | jika total jawaban responden pada interval 95 – 97 |
| 2. Disiplin | jika total jawaban responden pada interval 92 – 94 |
| 3. Cukup Disiplin | jika total jawaban responden pada interval 89 – 91 |
| 4. Tidak Disiplin | jika total jawaban responden pada interval 86 – 88 |
| 5. Sangat Tidak Disiplin | jika total jawaban responden pada interval 83 – 85 |

Berdasarkan ketentuan tersebut maka kategori disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 40. Kategori Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara

| Kategori | Rentang Interval | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|------------------|-----------|--------------|
| Sangat Disiplin | 95 – 97 | 10 | 11.24 |
| Disiplin | 92 – 94 | 32 | 35.96 |
| Cukup Disiplin | 89 – 91 | 36 | 40.45 |
| Tidak Disiplin | 86 – 88 | 8 | 8.99 |
| Sangat Tidak Disiplin | 83 – 85 | 3 | 3.37 |
| Jumlah | | 89 | 100,0 |

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2011.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 10 (11.24%) pegawai memiliki disiplin kerja masuk dalam kategori sangat disiplin. Sebanyak 32 (35.96%) pegawai memiliki disiplin kerja masuk dalam kategori disiplin. Sebanyak 36 (40.45%) pegawai memiliki disiplin kerja masuk dalam kategori cukup disiplin. Sebanyak 8 (8.99%) pegawai memiliki disiplin kerja masuk dalam kategori tidak disiplin dan sebanyak 3 (3.37%) pegawai memiliki disiplin kerja masuk dalam kategori sangat tidak disiplin. Dengan demikian maka secara keseluruhan disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara masuk dalam kategori cukup disiplin.

Disiplin kerja pegawai yang masuk dalam kategori cukup disiplin tersebut mengandung makna bahwa para pegawai belum optimal dalam melaksanakan berbagai peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Lampung Utara, di antaranya adalah disiplin dalam kehadiran kerja, melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing, melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dan penggunaan peralatan atau inventaris kantor.

Dalam konteks penelitian ini disiplin kerja pegawai yang masuk dalam kategori cukup tersebut dapat diidentifikasi belum optimalnya pegawai dalam menepati ketentuan datang ke kantor sesuai dengan jadwal, belum mampunya pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan sasaran. Pegawai juga belum maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat secara ramah, ketaatan pada tata tertib kantor dan aturan dinas belum sepenuhnya dilaksanakan.

Demikian pula halnya dengan penggunaan peralatan kantor dan pemeliharaan barang-barang milik negara, para belum menunjukkan adanya tanggungjawab yang tinggi apabila terjadi kerusakan atau kehilangan. Dalam kaitannya dengan upaya menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja, para pegawainya masih belum mampu mewujudkannya secara optimal. Dengan demikian maka dapat dipahami apabila disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara masuk dalam kategori cukup disiplin.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara masuk dalam kategori cukup disiplin. Disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini merupakan perilaku pegawai untuk menaati berbagai aturan atau tata tertib yang telah ditentukan.

Disiplin PNS merupakan upaya pengembangan dan pengendalian pola pikir dan karakter yang dimaksudkan untuk menciptakan kepatuhan dan ketaatan kepada perilaku yang tertib dan teratur. Dengan demikian disiplin pada dasarnya berarti taat aturan atau ketentuan yang berlaku. Peraturan dan ketentuan-ketentuan ini mengatur hak dan kewajiban pegawai yang tertuang dalam Peraturan Perundang-Undangan. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang mentaati aturan dan menghindari larangan-larangannya, biasanya memiliki perilaku-perilaku sebagai berikut: setia, jujur, rajin, bertanggung jawab, tertib rapi, sopan serta dapat dipercaya.

Secara lebih spesifik disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam penelitian ini meliputi pegawai datang ke kantor sesuai dengan jadwal, mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu, mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran, memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, menaati tata tertib kantor dan aturan dinas, menggunakan peralatan kantor dengan baik, memelihara barang-barang milik negara, melayani masyarakat dengan ramah, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan serta menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan sesama pegawai. Berbagai ukuran disiplin tersebut diturunkan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin PNS dalam konteks ini adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang bila tidak ditaati/dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Asumsinya adalah semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka akan semakin optimal pula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah: (1) Meningkatkan Pelayanan Prima di bidang Kepegawaian terhadap seluruh Aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara. (2) Meningkatkan SDM Aparatur yang akutable dan sejahtera. (3) Mewujudkan Pembinaan dan Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi serta Sistem Pengelolaan Informasi Kepegawaian yang handal (4) Meningkatkan sarana dan prasarana yang berkualitas dan menunjang tugas pokok serta fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

PNS yang disiplin merupakan sosok pegawai yang ideal, sebab mereka mampu mewujudkan hakikat dirinya sebagai aparatur 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. Dengan demikian maka PNS terikat oleh peraturan pemerintah, termasuk peraturan yang menekankan disiplin dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka.

Disiplin PNS merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik dan disiplin PNS menjadi salah satu tuntutan masyarakat saat ini. Masyarakat berharap agar dalam penyelenggaraa negara dan pembangunan, aparatur negara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, efektif,

efisien, bebas KKN dan selalu memenuhi kaidah peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan hakikat PNS sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai yang menjadi beban tugasnya, serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah kepada PNS, perlu diberikan pembinaan yang baik.

Pembinaan ini penting dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu elemen dalam pembinaan PNS adalah dengan ditetapkannya Peraturan Disiplin PNS. Peraturan Disiplin PNS diundangkan dengan tujuan agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Tata tertib dimaksud dapat terwujud antara lain bilamana setiap PNS mengetahui dengan pasti kewajiban-kewajiban yang harus dilakukannya dan larangan-larangan yang harus dihindari. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS.

Tujuan hukuman disiplin PNS adalah untuk memperbaiki, membina dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar kembali memiliki sikap ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu setiap Pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga dapat diketahui latar belakang dan motif terjadinya pelanggaran disiplin, sehingga hukuman disiplin yang dijatuhkan benar-benar sesuai dan memenuhi asas keadilan. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan pada asas keadilan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berdasarkan hasil pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan kemudian diputuskan jenis hukuman disiplin yang setimpal dengan kesalahan yang dilakukan.

Sehubungan dengan disiplin PNS maka dapat diasumsikan bahwa PNS yang disiplin adalah seorang pegawai yang memiliki kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD-45, Negara dan Pemerintah. Kesetiaan dalam hal ini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Sebagai abdi masyarakat dan abdi negara PNS yang disiplin harus memiliki jiwa pengabdian yaitu menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan golongan atau pribadi.

Terwujudnya disiplin PNS berkaitan dengan moral, yaitu nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi PNS dalam mengatur tingkah lakunya. Bidang moral adalah bidang kehidupan manusia dilihat dari segi kebajikannya sebagai manusia.

Moral merupakan asas-asas akhlak yang merupakan nilai tambah pada diri manusia karena menjadi ciri makhluk manusia, yang membedakan dari makhluk lain atau tidak dimiliki oleh makhluk lain ciptaan Tuhan. Dalam kehidupan manusia, seseorang berperilaku bermoral atau tidak, biasanya yang menjadi tolok ukur adalah ajaran agama. Ada juga yang menilai seseorang bermoral atau tidak, dipandang dari sudut kebiasaan, adat istiadat, kepercayaan atau budaya setempat. Bahkan kualitas hukum sebagian besar ditentukan oleh mutu moralnya, karena hukum berisikan sebagai pengaturan tentang kehidupan manusia agar harmonis.

Disiplin PNS dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja PNS dalam hal ini menunjukkan adanya kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan. Selain itu disiplin merupakan wujud tanggung jawab seorang PNS, yaitu kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan implementasi ketaatan PNS yaitu kesanggupan ketulusan hati seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan maka PNS harus memiliki kejujuran, sebagai ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalagunakan

wewenang yang diberikan kepadanya. PNS juga harus mampu membangun kerjasama sebagai wujud kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pegawai yang disiplin tentunya memiliki kualitas pekerjaan yang baik, sebagai hasil kerja aparatur dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi pada hakekatnya merupakan kinerja yang sangat diharapkan oleh aparatur itu sendiri, atasan maupun organisasi secara keseluruhan. Perbedaan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh aparatur yang belum dan yang sudah mengikuti program pengembangan aparatur, nampak perbedaannya dengan jelas pada mutu ketelitian dan kerapian hasil kerja. Ada beberapa manfaat yang dapat dirasakan dengan mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur terutama dari sisi kualitas, dimana sebelum mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur hasil kerja yang dicapai bisa dinilai relatif kurang memuaskan atasan dan sering sekali hasil kerja yang telah diselesaikan dikembalikan lagi untuk diperbaiki tetapi setelah mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur, frekuensi pengembangan hasil kerja untuk diperbaiki dapat dikatakan tidak sesering pada saat sebelum mengikuti pengembangan sumber daya aparatur. Tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas yang dilakukan oleh aparatur yang sudah mengikuti program pengembangan aparatur relatif kecil, ini tentu saja merupakan akibat dari kemampuan yang dimiliki oleh aparatur yang telah mengikuti pengembangan ada peningkatan walaupun setahap demi setahap.

Selain itu PNS yang disiplin dalam suatu organisasi memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena berhubungan dengan pencapaian target kerja yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. PNS yang disiplin akan memacu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keberhasilan dalam menjalankan tugas bagi aparatur sangat berhubungan erat dengan pengetahuan pekerjaan yang tersedia dan dihadapinya dalam suatu organisasi. Pengetahuan pekerjaan ini akan berkaitan dengan penguasaan tehnik tugas, pengetahuan pekerjaan yang relevan akan menentukan kualitas tugas yang dilak-sanakan sehingga pengetahuan pekerjaan berkaitan dengan latar belakang pen-didikan sebelum seseorang aparatur memikul tugas atau tanggung jawab tertentu. Pengetahuan pekerjaan akan terkait dengan kemampuan pegawai dalam proses-proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga demikian latar belakang pendidikan dan program pengembangan yang diikuti menentukan pengetahuan kemampuan aparatur secara tehnik dengan kesesuaian pendidikan ini akan memudahkan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara disiplin.

Uraian di atas menunjukkan bahwa disiplin pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sebab pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian sasaran organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu isu strategis otonomi daerah memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dimanis dan aktif. Di dalam pemerintahan, sumber daya manusia ini tercermin pada PNS sebagai pelaksana pemerintahan. Sehingga pemberdayaan PNS juga menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan otonomi

daerah. Pengembangan PNS tidak hanya terkait dengan organisasi saja tetapi juga harus sampai kepada pengembangan sebagai individu. Pengembangan PNS erat kaitannya dengan kesempatan untuk mengaktualisasi diri melalui peningkatan kemampuan intelektual atau skill maupun kemampuan manajerial.

Sehubungan dengan hal tersebut maka sasaran yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah:

1. Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Secara Cepat, Mudah dan Ramah.
2. Terwujudnya Aparatur PNS yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif dalam melaksanakan tugas jabatan.
3. Terciptanya Peningkatan Kesejahteraan Aparatur PNS.
4. Terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai yang berbasis Kompetensi serta Sistem Pengelolaan Informasi Kepegawaian yang handal.
5. Terciptanya sarana dan prasarana kepegawaian yang berkualitas.

Peningkatan disiplin PNS merupakan upaya pengembangan aparatur untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan aparatur sebagai bagian dari kebijakan yang diformulasikan dalam bentuk program-program dengan tujuan agar kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dapat terarah sehingga memberikan *out put* yang diharapkan, yaitu meningkatnya disiplin PNS. Pengembangan disiplin PNS harus selalu diupayakan secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memelihara eksistensinya. Pengembangan PNS dalam hal ini adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang

akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan seorang PNS.

Aparatur daerah sebagai pelaksana pemerintahan di daerah dalam menjalankan tugas dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat di lingkungannya. Untuk itu kinerja aparatur daerah dalam bertugas perlu ditingkatkan dan upaya meningkatkan disiplin kerja PNS dan erat sekali hubungannya dengan pengembangan aparatur yang meliputi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas serta kemauan untuk memahami dan mensikapi aspirasi masyarakat.

Pada prinsipnya, tugas PNS adalah melayani kepentingan umum sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing sejalan dengan dinamika kehidupan masyarakat dan pelaksanaan otonomi daerah, maka cakupan tugas PNS tampak semakin kompleks, sehingga membutuhkan aparatur PNS yang berkualitas, profesional dan mempunyai mental aparatur yang handal dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.