

**PENTINGNYA DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PUNCAK**

Aleks Kulua

(Email : alekskulua123@gmail.com)

Petrus Izaach Suripatty

(Email : suripattyp@gmail.com)

Dominikus Selvius

(Email : dominikusselvius75@gmail.com)

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Satya Wiyata Mandala

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menemukan hubungan antar variabel yaitu Disiplin Pegawai (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat), dengan menggunakan metode deskriptif. Subjek penelitian sebanyak 20 orang yaitu Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak dengan menggunakan teknik Purposive Sampling.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan instrumen: Daftar pertanyaan dan pengamatan langsung dilapangan serta metode wawancara menunjukkan bahwa; (1) Penerapan Disiplin Pegawai dengan indikator Jam Kerja, Pengawasan dan Sanksi belum berjalan secara maksimal. Berkaitan dengan ketiga indikator ini sebagian besar responden menilai negatif. Disini peran dari kepala kantor Satuan Pol PP diharapkan lebih aktif lagi sesuai dengan tanggung jawabnya. (2) Kinerja Pegawai dengan indikator, Kualitas dan Kuantitas, Keahlian dan Perilaku. Dari ketiga indikator ini terdapat kekurangan baik itu kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki maupun perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Berkaitan dengan Keahlian menyangkut kerja sama dan komunikasi cukup baik.

Keyword : *Disiplin dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Pegawai yang bekerja di kator Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak dalam menjalankan tugasnya kurang menerapkan Disiplin kerja dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara.

Disiplin Diri merupakan hal penting yang dapat memajukan banyak aspek kehidupan para pegawai. Disiplin adalah kesediaan untuk melakukan aktifitas nyata yang menjadi tugas dan tanngung jawab berdasarkan rencana, peraturan dan waktu kerja yang telah ditetapkan dan dalam melaksanakan tugasnya itu, setiap pegawai Negeri Sipil berusaha untuk mentaati peraturan, patuh pada pemerintah atasan dan setia pada janji yang mereka setuju sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Dalam menerapkan disiplin kerja pegawai dan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak banyak kendala-kendala yang dihadapi dan sesuai dengan pengamatan penulis, terdapat beberapa faktor sebagai berikut; Pegawai kurang disiplin dalam hal waktu datang dan pulang kantor, Masih banyak pegawai yang jarang masuk kantor, Masih banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan

kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 1 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Dalam menerapkan disiplin kerja pegawai dan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak banyak kendala-kendala yang dihadapi dan sesuai dengan pengamatan penulis, terdapat beberapa faktor sebagai berikut :

1. Pegawai kurang disiplin dalam hal waktu datang dan pulang kantor.
2. Masih banyak pegawai yang jarang masuk kantor.
3. Masih banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik.
4. Pengawasan yang kurang dari pimpinan
5. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi

Oleh karena itu Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh manakah pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa yang di hadapi dalam penerapan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak.
3. Untuk mengetahui upaya – upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Disiplin

Menurut Prajudi (1996:36) bahwa disiplin adalah ketaatan yang sadar berdasarkan rasionalitas yang tinggi, sama sekali tidak dapat sentimen, emosi, rasa tidak senang. Dengan demikian maka disiplin tersebut dapat tatanan secara mendalam pada setiap Pegawai Negeri Sipil.

Menurut G. Terry (1972:6) yang berprinsip bahwa tindakan disiplin adalah suatu proses kerja yang khas terdiri perencanaan yang dilakukan untuk menentukan dan menetapkan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya lainnya.

Melayu S.P Hasibuan (1972 : 23) bahwa disiplin adalah suatu prinsip Manajemen yang mengatur akan timbul masalah proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus, dan apa tujuan pengaturan tersebut.

Menurut Hendri Fayol (1925 : 55) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesediaan untuk melakukan usaha atau kegiatan nyata (bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab). Berdasarkan rencana peraturan dan waktu (waktu kerja) yang telah ditetapkan. Dan dalam melaksanakan tugas itu setiap kerabat kerja berusaha untuk mentaati peraturan penuh pada pemerintah atau atasannya.

Menurut H. Taylor (1995:45) mendefinisikan secara garis besar pentingnya disiplin kerja dalam pemerintah adalah :

1. Membantu sikap perilaku dan tidak bertentangan.
2. Mencegah terjadinya kesimpang siuran dan duplikasi kegiatan.
3. Mengarahkan para pejabat / petugas untuk berpikir dan berbuat dalam hubungan sasaran dan tujuan bersama.
4. Mengembangkan prakarsa dan daya improvisasi para pejabat / petugas karena dengan disipliner harus di dapatkan cara dan jalan yang cocok bagi pelaksanaan tugas secara menyeluruh dan mencapai keseimbangan dan keselarasan.

5. Para pejabat/petugas dituntun harus memperhatikan faktor integrasi, sinkronisasi dan implikasi yang mengandung keharusan penyelarasan unsur-unsur jumlah dan penentuan dan kegiatan di samping penyusunan, perencanaan dan keharusan adanya pengendalian pengawasan dan komunikasi yang teratur di antara sesama pekerja yang bersangkutan dengan memahami dan menghindahkan ketentuan hukum yang berlaku sebagai suatu peraturan petunjuk / pedoman pelaksanaan.

B. Pengertian Kinerja

Menurut Munasef (1997 : 18) kinerja aparatur adalah kemampuan aparat dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau organisasi.

Menurut Suradji (2008 : 5) kinerja aparatur adalah kemampuan aparat melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam usaha memotivasi aparat sehingga dalam bekerja perlu adanya kantor publik sehingga kinerja aparat dapat berjalan dengan baik.

Menurut Kusnadi Sumantri (2003 : 42) kekuatan sumber daya manusia itu bukan pada jasmani atau jiwa yang dimiliki, namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerja.

Menurut Garing Supriyadi (2002 : 51) kerja sama kelompok merupakan hasil yang paling baik dari pada kerja sendiri-sendiri, selanjutnya dikatakan bahwa kekuatan sumber daya manusia (SDM) itu terletak pada kemampuan kerja sama yang dimiliki dan kerja sama tersebut dapat menjadi kenyataan bilamana tingkat kepercayaan masing-masing individu dalam kelompok dapat ditumbuhkan

Menurut H. Nainggolan (1985 : 123) indikator dalam pelaksanaan tugas yang baik adalah:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya dan atas tindakan yang

dilakukannya. Jadi tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai kewajiban dengan tepat waktu dan demi memikul resiko atas keputusan yang diambilnya.

2. Standar Pekerjaan

Setelah adanya penyerahan tugas dengan batas-batas yang jelas dan pasti maka untuk mencapai sasaran yang baik perlu ditetapkan suatu standar atau ukuran agar dapat membandingkan sesuatu hal dengan hal yang lainnya.

3. Hasil Pekerjaan

Dalam suatu organisasi atau instansi seorang pimpinan atau staf dinilai berhasil atau tidak dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dicapainya. Dengan laporan dan hasil-hasil pekerjaan yang dibuat oleh penerima tugas maka yang memberikan tugas dapat melihat dan menganalisa serta mengintegrasikan hasil pekerjaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif ; data yang dikumpulkan mula – mula disusun, dianalisis kemudian diambil simpulan.. Metode Deskriptif digunakan dengan alasan bahwa ingin mengumpulkan informasi yang actual secara lebih rinci, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktik – praktik yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak yang berjumlah 87 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 1998 : 57). Menurut Masri Singaribuan (1998 : 89) pengambilan sampel dapat dilakukan dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu, oleh sebab itu sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling. Sampel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 20 orang

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data :

- a) Sumber Data Primer adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dilapangan dengan jalan pengamatan, wawancara langsung dengan bertatap muka untuk memperoleh data yang akurat di lokasi penelitian.
- b) Sumber Data Sekunder adalah metode pengumpulan data yang diperoleh melalui kepustakaan atau referensi buku – buku atau majalah / koran yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data :

- a. Observasi (Pengamatan Langsung) : Penulis mengadakan pengamatan, pemantauan dan pencatatan langsung ke lokasi penelitian.
- b. Quisioner (Angket) : teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden untuk proses pengolahan selanjutnya.
- c. Interview (Wawancara) : adalah cara yang digunakan penulis untuk mendapatkan data – data yang diperlukan sehubungan dengan objek penelitian dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak yang berkepentingan

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Editing, yaitu : meneliti ulang catatan – catatan di lapangan atau data terhadap kemungkinan terdapat kekeliruan, ketidakcocokan atau kesalahan atas data yang terhimpun.
2. Coding, yaitu : mengklasifikasikan data menurut jenis dan ragamnya dengan memberi kode – kode tertentu atas jawaban responden.
3. Tabulating, yaitu : teknik pengolahan data yang digunakan penulis, yakni data yang sudah dikumpulkan dimasukkan kedalam tabel – tabel sesuai dengan jenis pertanyaan dan jawaban. Yang kemudian diolah dengan menggunakan rumus Anto Dajan (1973), yaitu :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

- P = Prosentase
F = Frekwensi
n = Responden
100 % = Nilai Konstan

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah bersifat kualitatif, yakni analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel – tabel, grafik – grafik atau angka – angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

PEMBAHASAN

A. Disiplin Pegawai (Variabel Bebas)

1. Jam Kerja

Tabel 1

Tanggapan Responden Tentang disiplin waktu datang dan pulang kantor

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	3	15%
2	Kadang – Kadang	8	40%
3	Tidak Pernah	9	45%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 1 bahwa sebanyak 9 responden (45%) responden menjawab pegawai tidak pernah disiplin dalam hal datang dan pulang kantor. Hanya 3 responden (15%) yang menyatakan pegawai selalu disiplin waktu datang dan pulang kantor. Hal ini berarti bahwa dalam menegakan disiplin waktu datang dan pulang kantor masih sangat kurang. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan dilokasi penelitian penulis menemukan bahwa hampir setiap hari antara pukul 08.00 – 09.00 bahkan lebih kantor masih dalam keadaan sepi, hanya beberapa pegawai saja yang kelihatan di kantor. Begitu juga pada jam pulang kantor. Yang seharusnya jam 15.00, tetapi pada jam 13.00, kantor sering sudah tidak ada atau hanya ada beberapa pegawai saja yang melakukan aktifitas di kantor. Dari kondisi ini penulis menganalisa bahwa kurangnya semangat kerja dari pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak serta motivasi dari dalam diri pegawai yang rendah sehingga kurang bergairah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan dari pimpinan yang masih sangat kurang. Pimpinan diharapkan untuk dapat memperhatikan lagi tingkat disiplin waktu

pegawai dan bisa memberikan sanksi yang tegas terhadap hal ini sehingga kinerja bawahan dapat meningkat.

Tabel 2

Tanggapan Responden Tentang disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	5	25%
2	Kadang – Kadang	9	45%
3	Tidak Pernah	6	30%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 2 sebanyak 9 responden (45%) menjawab bahwa pegawai hanya kadang – kadang dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini berarti bahwa dalam hal menyelesaikan tugas masih banyak belum sesuai target waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ada. Banyak pekerjaan yang belum bisa diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Hal ini terlihat jelas dari disiplin pegawai yang rendah serta pegawai yang belum memahami SOP yang ada. Selain dari pada itu juga karena dukungan fasilitas yang kurang sehingga banyak pekerjaan yang terhambat. Pegawai terkesan belum begitu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari jawaban yang diberikan oleh responden terhadap dua pertanyaan pada indikator jam kerja terlihat dengan jelas bahwa para pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak belum menerapkan disiplin yang baik terutama disiplin terhadap waktu kerja. Hal ini karena kurang adanya kesadaran dari pegawai akan pentingnya disiplin waktu. Sehingga berdampak pada tertundanya pekerjaan – pekerjaan yang ada. Selain itu juga banyak pegawai yang sering meninggalkan tugas atau tidak masuk kantor.

2. Pengawasan

Tabel 3

Tanggapan Responden Tentang pengawasan dari pimpinan.

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	4	20%
2	Kadang-Kadang	12	60%
3	Tidak pernah	4	20%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 3 tentang pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan 20 responden ada 12 (60%) responden mengatakan bahwa pimpinan hanya kadang-kadang melakukan pengawasan terhadap bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan masih kurang. Hal ini terjadi karena pimpinan sendiri jarang berada ditempat serta adanya rasa percaya yang tinggi dari pimpinan terhadap bawahan sehingga kurang perlu untuk melakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hanya berupa menanyakan tentang perkembangan pekerjaan.

Tabel 4

Tanggapan Responden Tentang arahan dari pimpinan.

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	7	35%
2	Kadang-Kadang	10	50%
3	Tidak pernah	3	15%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 4 tentang arahan dari pimpinan kepada bawahan, 10 responden (50%) menyatakan kadang-kadang pimpinan memberikan arahan kepada bawahan

berhubungan dengan tugas dan fungsinya. 7 responden (35%) menyatakan pimpinan selalu memberikan arahan. Dari data ini menunjukkan bahwa arahan dari pimpinan sudah dilaksanakan sesuai dengan perannya selaku pemimpin namun dilihat masih kurang. Hal ini karena pimpinan menganggap bahwa para pegawainya banyak yang telah memahami pekerjaan yang dilakukan tanpa perlu memberikan arahan. Pimpinan hanya memberikan petunjuk diawal kegiatan saja. Dari hasil tanya jawab dengan beberapa pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak mereka memberikan jawaban bahwa pimpinan memberikan arahan hanya dilakukan diawal kegiatan saja, selanjutnya pimpinan membiarkan kegiatan berjalan dengan sendirinya oleh pegawai.

3. Sanksi

Tabel 5

Tanggapan Responden Tentang ketegasan dalam meberikan sanksi.

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	-	-
2	Kadang – Kadang	17	85%
3	Tidak Pernah	3	15%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 5 tentang ketegasan memberikan sanksi bahwa sebanyak 17 (85%) dari 20 responden menjawab pimpinan kadang-kadang tegas memberikan sanksi kepada bawahan. Ini berarti bahwa pimpinan kurang tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin. Melihat kondisi ini penulis menganailsa karena pimpinanpun kurang memperhatikan disiplin nya sendiri sehingga timbul keraguan dalam dirinya untuk memberi sankis kepada pegawai lain atau bawahan yang melakukan tindakan indisipliner juga. Pimpinan jarang pula berada di kantor, sehingga banyak pekerjaan yang terhambat menunggu kehadiran pimpinan. Dari hasil wawancara

dengan beberapa pegawai didapat informasi bahwa, pimpinan terkesan acuh tak acuh dan adanya pembiaran terhadap pegawai yang tidak disiplin. Ketegasan pimpinan hanya kepada pegawai tertentu saja.

Tabel 6

Tanggapan Responden Tentang sanksi yang diberikan sesuai dengan aturan

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sesuai	8	40%
2	Kadang – Kadang	7	35%
3	Tidak Pernah	5	25%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 6 tentang sanksi yang diberikan sesuai aturan sebanyak 7 (35%) menjawab bahwa sanksi yang diberikan kadang-kadang sesuai dengan aturan atau SOP bahkan ada 5 responden (25%) yang mengatakan tidak sesuai dengan aturan. Hal ini karena pimpinan selalu memberikan toleransi yang tinggi kepada bawahan sehingga kurang ada kesadaran dari pegawai untuk menaati aturan-aturan yang ada. Sanksi hanya diberikan berupa teguran – teguran kepada pegawai sekalipun melakukan pelanggaran berat seperti meninggalkan tugas dalam waktu yang lama.

B. Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

1. Kualitas dan Kuantitas

Tabel 7

Tanggapan Responden Tentang beban pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sesuai	5	25%
2	Kadang-Kadang	11	55%
3	Tidak Sesuai	4	20%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 7 tentang beban pekerjaan 11 responden (55%) dari 20 responden menjawab bahwa beban pekerjaan kadang-kadang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Hal ini berarti ada beban pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai yang belum sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ada beberapa pegawai yang harus mengerjakan beberapa pekerjaan yang bukan merupakan bagiannya, karena pegawai yang punya tugas tidak sering berada di tempat, sehingga dikerjakan oleh bagian lain. Hal ini menyebabkan ada pegawai yang memiliki beban kerja yang cukup banyak, sedangkan yang lainnya menjadi sedikit

Tabel 8

Tanggapan Responden Tentang hasil pekerjaan sesuai dengan standar dan memuaskan pimpinan

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sesuai	8	40%
2	Kadang-Kadang	9	45%
3	Tidak Sesuai	3	15%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 8 tentang hasil pekerjaan pegawai diketahui bahwa sebagian besar responden yakni 9 orang (45%) menyatakan bahwa hasil pekerjaan pegawai SatPol PP kabupaten Puncak hanya kadang-kadang sesuai standar dan memuaskan pimpinan. Hal ini berarti masih ada pekerjaan-pekerjaan yang hasilnya belum maksimal. Hal ini karena banyak pegawai yang belum memahami tugas mereka, karena pengalaman yang belum mencukupi serta pengetahuan dan keahlian yang masih kurang. Selain itu karena banyak sekali pegawai yang sering meninggalkan tugas dan menyerahkan pekerjaan kepada pegawai lain yang tidak paham dengan tugas tersebut.

2. Keahlian

Tabel 9

Tanggapan Responden Tentang Kerja sama diantara pegawai

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	15	75%
2	Kadang – Kadang	5	25%
3	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 9 tentang kerjasama diantara pegawai diperoleh data bahwa sebanyak 15 (75%) dari 20 responden menjawab bahwa selalu ada kerjasama diantara pegawai. Tidak ada responden (0%) yang menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama diantara pegawai cukup baik. Hal ini terlihat dari pengamatan yang dilakukan bahwa diantara pegawai sering saling membantu dalam tugas. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai penulis mendapatkan informasi bahwa diantara pegawai sering saling membantu dalam pekerjaan. Jika ada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan ada pegawai lain yang membantu.

Tabel 10

Tanggapan Responden Tentang Komunikasi diantara pegawai

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	12	60 %
2	Kadang-kadang	6	30%
3	Tidak Pernah	2	10%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 10 tentang komunikasi diantara pegawai ditemui data bahwa sebagian besar responden dari 20 orang ada 12 responden (60%) mengatakan bahwa selalu ada komunikasi yang baik diantara pegawai. Hal ini berarti bahwa komunikasi yang terjadi diantara pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak telah berjalan cukup baik. Hal ini karena diantara pegawai sebagian besar sudah saling mengenal baik dan juga sebagian besar pegawai adalah berasal dari suku yang sama sehingga memudahkan untuk berkomunikasi

3. Perilaku

Tabel 11

Tanggapan Responden Tentang kejujuran dan keadilan dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	9	45%
2	Kadang-Kadang	8	40%
3	Tidak Pernah	3	15%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada Tabel 11 tentang kejujuran dan keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, diperoleh data bahwa sebanyak 9 (45%) dari 20 responden menjawab bahwa pegawai selalu jujur dan adil dalam melaksanakan pekerjaan, 8 responden (40%) menyatakan kadang-kadang dan hanya 3 responden yang menyatakan tidak pernah jujur dan adil. Dari data ini menunjukkan bahwa pegawai kantor Sat Pol PP kabupaten Puncak, cukup jujur dan adil dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan jujur tanpa ada manipulasi dan juga perlakuan yang adil terhadap pegawai yang ada.

Tabel 12

Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab dalam pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Selalu	7	35%
2	Kadang - Kadang	11	55%
3	Tidak Pernah	2	10%
Jumlah		20	100%

Sumber Data : Hasil Olah Data Primer, 2018

Pada tabel 12 tentang tanggung jawab dalam pekerjaan, diperoleh data bahwa sebanyak 11 responden (55%) dari 20 responden menjawab bahwa pegawai kadang-kadang bertanggung jawab dalam pekerjaan. Dari data ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dari pegawai terhadap pekerjaan masih kurang. Hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, atau masih banyak pula pegawai-pegawai yang sering tidak hadir dikantor.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Disiplin pegawai dalam hal datang dan pulang kantor, serta disiplin dalam menyelesaikan tugas belum maksimal masih ada yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.
2. Kurang adanya ketegasan dari kepala kantor Satpol PP kabupaten Puncak terhadap pegawai yang tidak disiplin serta sanksi yang kurang tegas dari pimpinan.
3. Kurangnya pengawasan kepada bawahan oleh kepala kantor Satpol PP kabupaten Puncak serta arahan yang kurang dari pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas.
4. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai belum maksimal.

5. Kerja sama dan komunikasi diantara pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak cukup baik.
6. Sikap jujur dan adil dari pegawai kantor Sat Pol PP kabupaten Puncak cukup baik.

B. Saran

1. Disarankan agar disiplin pegawai harus lebih diperhatikan lagi, terutama menyangkut pengelolaan waktu datang dan pulang kantor dan penyelesaian tugas kantor sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Kepala kantor Satpol PP kabupaten Puncak harus tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin serta harus diberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran agar ada efek jera.
3. Kepala kantor Satpol PP kabupaten Puncak harus lebih banyak melakukan pengawasan kepada kinerja pegawainya serta memberikan arahan kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
4. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai kantor SatPol PP kabupaten Puncak harus lebih ditingkatkan lagi lewat program pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
5. Kerja sama diantara pegawai kantor Satpol PP Kabupaten Puncak harus terus ditingkatkan.
6. Sikap jujur dan adil dari pegawai kantor Sat Pol PP kabupaten Puncak terus dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, *Metode Penelitian Survey*, Balai Pustaka, Jakarta, 1973 dan
- G.R. Terry, *Manajemen Kepemimpinan Prinsip Teknik Manajemen*, Aksara baru, Yogyakarta 1972.
- Hendri Fayol, *Azas-Azas Manajemen, Prinsip-Prinsip Manajemen*, Aksara baru, Yogyakarta 1985
- Masri Singaribuan, Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta 1985
- Prajudi, *Dasar Asas Manajemen dan Prinsip-Prinsip Manajemen* UGM. Erlangga 1996.
- S.P Hasibuan, Malayu, *Prinsip dan Teknis Manajemen*, penerbit Misswar Jakarta 1972.
- Suiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung 2000
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Garing H. Nainggolan, *Budaya Kerja Organisasi*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2006
- H, Taylor J, *Regional Economics and Policy*. Blackwell Publishing Ltd. Oxford UK, 2000
- Musanef. , *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- Suradj, *Strategi Belajar Mengajar*, UNS Press, Surakarta, 2008