

# PENTINGNYA KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KAMPUNG KABUPATEN DOGIYAI

<sup>1)</sup>Kornelis Angwarmas <sup>2)</sup>Cindy Claudia Iriani

<sup>1)</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara , Universitas Satya Wiyata Mandala Nabire

<sup>2)</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan , Universitas Satya Wiyata Mandala Nabire

Email:

tamrianerens@gmail.com <sup>1)</sup>cindyclaudiairiani@gmail.com <sup>2)</sup>

## ABSTRAK

Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan - peraturan organisasi, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis . Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang aparatur yang memiliki disiplin yang baik.Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian aparatur agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan pola kehidupan yang disiplin. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut Produktivitas ,Kualitas Layanan ,Responsivitas ,Responsibilitas, Akuntabilitas.

Analisis terkait Disiplin Preventif bahwa selama ini rata-rata pimpinankantor hanya kadang-kadang menerapkan dan menjalankan disiplin preventif bagi ASN yang bekerja, sedangkan terkait Disiplin Progresif selama ini penerapan sistem dan aturan-aturan tambahan bagi ASN di Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam beraktifitas belum terlalu maksimal dengan belum maksimalnya upaya penegakan pimpinan kantor bagi ASN yang kurang disiplin, dan hal ini ditopang pula oleh adanya sikap keragu-raguan dalam penerapan sanksi oleh pimpinan kantor kepada ASN yang kurang disiplin. Terkait Kinerja Kualitas Layanan secara umum kualitas layanan dari para ASN belum cukup baik. Sedangkan Responsivitas kemampuan ASN belum efektif dalam mengenali dan merespons kebutuhan masyarakat dan mengembangkan berbagai program pelayanan publik di Kabupaten Dogiyai dan terkait Akuntabilitas belum maksimal dijalankan dengan penuh rasa tanggungjawab.

**Kata Kunci** : Disiplin, Disiplin Preventif, Disiplin Progresif, Kinerja Kualitas Layanan, Responsivitas, Akuntabilitas

## ABSTRACT

*.Discipline is an attitude of behavior and actions that are in accordance with organizational regulations, both written and unwritten rules. Discipline can also build the personality of an apparatus who has good discipline. An organizational environment that has a calm, orderly and peaceful environment plays a very important role in building a good personality. Discipline is a means to train the personality of the apparatus so that they always show good performance and a disciplined lifestyle. performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals. Indicators that can be used as guidelines for measuring employee*

*performance are as follows: Productivity, Service Quality, Responsiveness, Responsibility, Accountability.*

*Analysis related to Preventive Discipline that so far the average office leader only occasionally implements and carries out preventive discipline for ASNs who work, whereas regarding Progressive Discipline so far the application of additional systems and rules for ASN at the BPMK Office of Dogiyai Regency in their activities has not been maximized with not maximal efforts to enforce office leaders for ASN who lack discipline, and this is also supported by an attitude of hesitation in applying sanctions by office leaders to ASN who lack discipline. Regarding Service Quality Performance, in general the quality of service from ASN is not good enough. Meanwhile, the responsiveness of ASN's capabilities has not been effective in recognizing and responding to community needs and developing various public service programs in Dogiyai Regency and accountability has not been optimally carried out with full sense of responsibility.*

**Keywords :** *Discipline, Preventive Discipline, Progressive Discipline, Service Quality Performance, Responsiveness, Accountability*

## PENDAHULUAN

### Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "Disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (I.G. Wursanto, 1989:108).

Beberapa pakar berpendapat bahwa pada dasarnya definisi disiplin kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan berperilaku tertib dan sesuai dengan pengaturan, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, yaitu "Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan - peraturan organisasi, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis."

Menurut Siagian menyatakan bahwa : "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya" (Siagian, 2008).

Pridjodarminto mengemukakan : "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban" (Pridjodarminto, 1993 : 58). Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya serta nilai -nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Dalam pendisiplinan lebih terhadap tujuan organisasi yang akan menjadi haluan bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya, untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus adanya sebuah peraturan.

Peraturan yang ada harus sejadaln dengan tujuan organisasi serta komunikasi dengan karyawan, untuk mengetahui peraturan - peraturan yang ada dalam organisasi agar peraturan tersebut dapat berfungsi secara efektif. Pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawan dalam bekerja harus sudah mengetahui standar kinerja karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

### **Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap aparatur. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para aparatur mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang aparatur yang memiliki disiplin yang baik. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian aparatur agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan pola kehidupan yang disiplin. Disiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan, latihan tersebut dilaksanakan antara pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut (Wirjo Surachmad, 1993 : 24).

### **Kinerja ( Variabel Terikat )**

Artinya penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Chres F. P. Laoh, 2016 : 788).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (a) faktor individu yang meliputi pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi' (b) faktor organisasi meliputi kepemimpinan, Kampungin pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan (c) faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya (Soekidjo Notoadmodjo, 2009 : 125).

Menurut Timpe yang dikutip oleh Vivi Nila Sari menyatakan, kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (Vivi Nila Sari, 2019 : 101).

Menurut Prawirosentono (1992:2) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Jadi secara umum penilaian kerja digunakan sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai

pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap karyawan harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya (Kaswan, 2011 : 166). Dalam konteks itu, maka kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

## METODE

### Indikator Mengukur Kinerja

Dalam mengukur kinerja pegawai Dwiyanto (2006:50-51) mengatakan, bahwa kurang lebih ada 5 (lima) indikator yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- 1) Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara luaran (*input*) dengan masukan (*output*). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumberdaya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
- 2) Kualitas Layanan adalah tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh seorang pegawai atau organisasi dalam suatu waktu.
- 3) Responsivitas menunjukan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk dapat cepat menanggapi permintaan dan kebutuhan masyarakat dalam suatu tindakan pelayanan dengan penuh rasa tanggungjawab.
- 5) Akuntabilitas merupakan rasa tanggung jawab seseorang pegawai atau perusahaan terhadap masyarakat yang dilayani sehingga membangkitkan semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

### Sejarah Singkat Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai

Pada Tahun 2008 di bentuklah Kabupaten Dogiyai sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Nabire sesuai dengan Undang-Undang Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Dogiyai di Provinsi Papua (Tambahan lembaran Negara RI Nomor 4807). Adapun luas wilayah Kabupaten Dogiyai adalah 7.052,92 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk Kabupaten Dogiyai pada Tahun 2021 berjumlah 96.590 jiwa. Seiring dengan adanya Peraturan Gubernur Papua Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Pusat Pengetahuan Papua Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Kesejahteraan Keluarga Provinsi Papua, maka pada tahun 2011 oleh Bupati Kabupaten Dogiyai dibentuklah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Dogiyai.

### Keadaan Pegawai Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai

Berdasarkan berbagai data yang berhasil dihimpun oleh penulis, maka secara umum keadaan pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten

Dogiyai dapat diuraikan sebagai berikut jumlah sebanyak 38 orang dengan perincian, ASN dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 22 orang dan ASN dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dan memiliki Golongan/Ruang I a – I d tidak ada, ASN yang memiliki Golongan/Ruang II a sebanyak 5 orang, Golongan/Ruang II b sebanyak 5 orang, Golongan/Ruang II c sebanyak 2 orang, Golongan/Ruang II d sebanyak 1 orang, Golongan/Ruang III a sebanyak 9 orang, Golongan/Ruang III b sebanyak 5 orang, Golongan/Ruang III c sebanyak 2 orang, Golongan/Ruang III d sebanyak 2 orang, Golongan/Ruang IV a sebanyak 6 orang dan Golongan/Ruang IV c sebanyak 1 orang, sedangkan Golongan/Ruang IV b dan IV d tidak ada orang. Pendidikan SD dan SMP tidak ada, ASN dengan pendidikan SMA sebanyak 15 orang, ASN dengan pendidikan Diploma sebanyak 8 orang dan ASN dengan pendidikan S1 sebanyak 14 orang, serta S2 sebanyak 1 orang sedangkan usia 18 – 29 tahun sebanyak 6 orang, ASN dengan usia 30 – 39 tahun sebanyak 11 orang, ASN dengan usia 40 – 49 tahun sebanyak 7 orang dan usia 50 – 59 tahun (MPP) sebanyak 14 orang.

## PEMBAHASAN

### Disiplin Preventif

Tabel 1

Tanggapan Responden Tentang Adanya Pedoman Kerja Yang Ditetapkan Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Bagi ASN

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	25	41.67%
2	Kadang – Kadang	19	31.67%
3	Tidak Pernah	16	26.67%
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 1 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 25 orang responden atau sekitar 41,67 % responden yang menyatakan selalu ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai bagi ASN, ada sekitar 19 orang responden atau sekitar 31,67 % responden yang menyatakan kadang-kadang ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai bagi ASN, dan ada 16 orang responden atau sekitar 26,67 % responden yang menyatakan tidak pernah ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai bagi ASN.

Tabel 2

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Menggerakkan ASN Mengikuti dan Mematuhi Pedoman Kerja Yang Ditetapkan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	17	28.33 %
2	Kadang – Kadang	20	33.33 %
3	Tidak Pernah	23	38.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 2 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 17 orang responden atau sebanyak 28,33 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan, ada 20 orang responden atau 33,33 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan, dan ada 23 orang

responden atau sekitar 38,33 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 3

Tanggapan Responden Tentang Penegakan Disiplin Dalam Mematuhi Pedoman Kerja Secara Berkesinambungan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	17	28.33 %
2	Kadang – Kadang	24	40.00 %
3	Tidak Pernah	19	31.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 3 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 17 orang responden atau sekitar 28,33 % responden menyatakan, bahwa selalu ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan, dan ada sekitar 24 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan, bahwa kadang-kadang ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan, serta ada 19 orang responden atau sekitar 31,67 % responden menyatakan, bahwa tidak pernah ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan.

### Disiplin Korektif

Tabel 4

Tanggapan Responden Tentang Adanya Peraturan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Dalam Bidang Lain (Koordinasi Dengan Instansi Terkait, Antar ASN dan Masyarakat)

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	30	50.00 %
3	Tidak Pernah	16	26.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 4.4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan selalu ada peraturan pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam bidang lain, ada sekitar 30 orang responden atau sekitar 50,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada peraturan pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam bidang lain, dan ada 16 orang responden atau sekitar 26,67 % responden menyatakan tidak pernah ada peraturan pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam bidang lain.

Tabel 5

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Menggerakkan ASN Mengikuti dan Mematuhi Peraturan Kantor di Bidang Lain

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	30	50.00 %
3	Tidak Pernah	16	26.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 5 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor, ada sekitar 30 orang responden atau sekitar 50,00 % responden menyatakan Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor, dan ada 16 orang responden atau sekitar 26,67 % responden menyatakan Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor.

Tabel 6

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Mudah Memahami Peraturan Kantor Yang Ada

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	12	20.00 %
2	Kadang – Kadang	30	50.00 %
3	Tidak Pernah	18	30.00 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 4.6 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 12 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu mudah memahami peraturan kantor yang ada, ada sekitar 30 orang responden atau sekitar 50,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang mudah memahami peraturan kantor yang ada, dan ada 16 orang responden atau sekitar 30,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah mudah memahami peraturan kantor yang ada.

### Disiplin Progresif

Tabel 7

Tanggapan Responden Tentang Adanya Sanksi Yang Dijatuhkan Kepada Pegawai Bila Diketahui Melanggar Aturan Kerja Yang Berlaku

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	29	48.33 %
3	Tidak Pernah	17	28.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 4.7 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan selalu ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, ada sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden menyatakan kadang-kadang ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, dan ada 17 orang responden atau sekitar 28,33 % responden menyatakan tidak pernah ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku.

Tabel 8

Tanggapan Responden Tentang ASN Merespons Dengan Baik Sanksi Yang Dijatuhkan Pimpinan Bila Diketahui Melanggar Aturan Kerja Yang Berlaku

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	29	48.33 %
3	Tidak Pernah	17	28.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 4.8 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan ASN selalu merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila ada yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, ada sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden menyatakan ASN kadang – kadang merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila ada yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, dan ada 17 orang responden atau sekitar 28,33 % responden menyatakan ASN tidak pernah merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila ada yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku.

Tabel.9

Tanggapan Responden Tentang Sanksi Yang Diterima ASN Berdampak Positif Bagi Perbaikan Kinerja ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Kabupaten Nabire

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	28	46.67 %
3	Tidak Pernah	18	30.00 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 4.9 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN selalu berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai, ada sekitar 28 orang responden atau sekitar 46,67 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN kadang – kadang berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai, dan ada 18 orang responden atau sekitar 30,00 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN tidak pernah berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai.

### Kinerja Kualitas Layanan

Tabel 10

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Menyelesaikan Tugas Pelayanan Publik Dengan Baik

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	26	43.33 %
3	Tidak Pernah	20	33.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*



Dari data pada tabel 10 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik, ada sekitar 26 orang responden atau sekitar 43,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik, dan ada 20 orang responden atau sekitar 33,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik.

Tabel 11

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Secara Tepat Sasaran

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	26	43.33 %
3	Tidak Pernah	20	33.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 11 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran, ada sekitar 26 orang responden atau sekitar 43,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran, dan ada 20 orang responden atau sekitar 33,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran.

Tabel 12

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Menyelesaikan Tugas Di Kantor dan Tidak Pernah Ditundah-Tundah

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	24	40.00 %
3	Tidak Pernah	22	36.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 12 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah, ada sekitar 24 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah, dan ada 22 orang responden atau sekitar 36,67 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah.

**Responsivitas**

Tabel 13  
Tanggapan Responden Tentang Banyak Keluhan dan  
Permintaan Masyarakat Dalam Pelayanan masyarakat

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	21	35.00 %
2	Kadang – Kadang	25	41.67 %
3	Tidak Pernah	14	23.33 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 13 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 21 orang responden atau sekitar 35,00 % responden menyatakan selalu ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat, ada sekitar 25 orang responden atau sekitar 41,67 % responden menyatakan kadang-kadang ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat, dan ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan tidak pernah ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat.

Tabel 14

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Cepat Merespons  
Kebutuhan Masyarakat Dalam Bidang Pelayanan Publik

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	14	23.33 %
2	Kadang – Kadang	25	41.67 %
3	Tidak Pernah	21	35.00 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 14 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 14 orang responden atau sekitar 23,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik, ada sekitar 25 orang responden atau sekitar 41,67 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik, dan ada 21 orang responden atau sekitar 35,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik.

Tabel 15

Tanggapan Responden Tentang Efektif Bila ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Cepat  
Merespons Permintaan Masyarakat

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	18	30.00 %
2	Kadang – Kadang	24	40.00 %
3	Tidak Pernah	18	30.00 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 15 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 18 orang responden atau sekitar 30,00 % responden menyatakan selalu efektif bila ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai cepat merespons permintaan masyarakat, ada sekitar 24 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan kadang-kadang efektif bila ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai cepat merespons permintaan masyarakat, dan ada 18 orang responden atau sekitar 30,00 % responden menyatakan tidak pernah efektif bila ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai cepat merespons permintaan masyarakat.

## Akuntabilitas

Tabel 16  
Tanggapan Responden Tentang Adanya ASN Kantor BPMK  
Kabupaten Dogiyai Bekerja Dengan Baik

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	15	25.00 %
2	Kadang – Kadang	29	48.33 %
3	Tidak Pernah	16	26.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 16 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 15 orang responden atau sekitar 25,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu bekerja secara baik, ada sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang bekerja secara baik, dan ada 16 orang responden atau sekitar 26,67 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah bekerja secara baik.

Tabel 17  
Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Bertanggung  
Jawab Atas Kinerjanya Dalam Pelayanan masyarakat

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	15	25.00 %
2	Kadang – Kadang	29	48.33 %
3	Tidak Pernah	16	26.67 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 17 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 15 orang responden atau sekitar 25,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan, ada sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan, dan ada 16 orang responden atau sekitar 26,67 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan.

Tabel 18

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai Siap Melakukan Apa Saja Bila Tenaganya Dibutuhkan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu	13	21.67 %
2	Kadang – Kadang	32	53.33 %
3	Tidak Pernah	15	25.00 %
J u m l a h		60	100 %

*Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021*

Dari data pada tabel 18 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 13 orang responden atau sekitar 21,67 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai selalu siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan, ada sekitar 32 orang responden atau sekitar 53,33 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan, dan ada 15 orang responden atau sekitar 25,00 % responden menyatakan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan.

## KESIMPULAN

### Disiplin Preventif

Berdasarkan data Tabel 1 di atas penulis menemukan, bahwa ada banyak pedoman kerja yang telah ditetapkan Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai sebagai dasar bagi ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam bekerja. Data penelitian menunjukkan, bawa dari 60 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sebanyak 25 orang responden atau sekitar 41,67 % responden yang menyatakan selalu ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai bagi ASN dan kategori kadang-kadang dipilih 19 orang atau kurang lebih 31,67 % responden. Dari Tabel 2 menunjukkan, pimpinan kantor kurang menggerakkan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai untuk menaati dan mematuhi setiap landasan yang telah ditetapkan sebagai dasar ASN dalam bekerja. Fakta ini dibuktikan dari data quisioner yang dibagikan kepada 60 orang selaku responden ternyata ada sebanyak 23 responden atau sekitar 38,33 % responden yang menyatakan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai tidak pernah menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan atau disepakati bersama kemudian disusul pilihan pada kategori kadang-kadang, serta hanya sebagian kecil responden yang memilih kategori selalu. Sedangkan data Tabel 3 menunjukkan, hanya sesekali Pimpinan Kantor berusaha menegakan disiplin bagi ASN dalam lingkungan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai untuk mematuhi landasan kerja yang telah ada secara bertahap. Fakta menunjukkan, ada sekitar 24 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan, bahwa kadang-kadang ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara bertahap dan berkesinambungan. Bertitik tolak dari ketiga analisis di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa selama ini rata-rata pimpinan kantor hanya kadang-kadang menerapkan dan menjalankan disiplin preventif bagi ASN yang bekerja pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai.

### Disiplin Korektif

Berdasarkan Tabel 4 di atas, penulis dapat memastikan bahwa selama ini terdapat cukup banyak aturan atau pedoman tambahan yang dijadikan acuan dalam menggerakkan pihak Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai untuk berkoordinasi antar instansi terkait, antar

pimpinan kantor dengan ASN, antar ASN dan masyarakat. Fakta menunjukkan, bahwa ada sekitar 30 orang responden atau sekitar 50,00 % responden menyatakan kadang-kadang terdapat peraturan pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam bidang lain.

Di sisi lain, data pada Tabel 5 menunjukkan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai terkadang sesekali menerapkan dan mewajibkan ASN mengikuti dan menaati peraturan-peraturan tambahan yang telah ditetapkan bagi ASN. Fakta membuktikan dari 60 orang responden yang dimintai tanggapannya, ada kurang lebih sekitar ada 50,00 % responden atau sekitar 30 orang yang menyatakan, bahwa Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang menggerakkan ASN pada Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam mengikuti dan mematuhi peraturan kantor.

Data Tabel 6 menunjukkan, bahwa selama ini ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang mudah untuk memahami aturan tambahan yang ada, tetapi kadang pula sulit untuk memahami aturan tambahan yang telah ditetapkan tersebut. Fakta menunjukkan, bahwa ada sekitar 30 responden atau sekitar 50,00 % responden yang menyatakan, bahwa ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang – kadang mudah memahami peraturan kantor yang telah ada.

Dengan melihat hasil tanggapan para responden yang telah dipaparkan di atas, maka dapat memastikan bahwa selama ini penerapan sistem dan aturan-aturan tambahan bagi ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai dalam beraktifitas belum terlalu maksimal atau hanya kadang-kadang ditegakkan oleh pimpinan kantor sehingga terkadang mudah dipahami ASN, tetapi terkadang pula menyulitkan ASN dalam memahami aturan-aturan tersebut.

### **Disiplin Progresif**

Sedangkan dalam konteks sanksi, Tabel 7 menunjukkan, bahwa selama ini Pimpinan Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai relative masih setengah hati menerapkan atau menjatuhkan sanksi kepada ASN yang diketahui tidak menaati pedoman kerja yang ada. Hal ini dibuktikan dengan adanya sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden yang menyatakan, bahwa kadang-kadang ada sanksi yang dijatuhkan kepada ASN yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku. Dari Tabel 8 menulis menemukan, bahwa dengan adanya situasi keragu-faguan pimpinan kantor dalam menjatuhkan sanksi kepada ASN yang tidak menaati aturan yang berlaku untuk menegakkan disiplin ASN dalam bekerja, sehingga cukup berdampak pada tanggapan ASN dimana kadang-kadang ASN BPMK Kabupaten Dogiyai merespons dengan baik, tetapi terkadang pula ASN BPMK Kabupaten Dogiyai merespons dengan kurang baik terhadap sanksi atas kelalaian menerapkan aturan kerja. Fakta yang didapatkan oleh penulis menunjukkan, bahwa dari 60 orang responden yang dimintai tanggapannya, ada sekitar 29 orang responden atau sekitar 48,33 % responden menyatakan ASN kadang – kadang ASN BPMK Kabupaten Dogiyai merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila diketahui melanggar aturan kerja yang telah berlaku. Selain itu, dari Tabel 9 yang telah penulis paparkan di atas diketahui, bahwa dengan adanya sanksi dari pimpinan untuk menegakkan disiplin ASN BPMK Kabupaten Dogiyai, maka berdampak terhadap aktifitas kerja, dimana dengan adanya sanksi tersebut, maka langkah positif bagi perbaikan disiplin pegawai, namun karena penerapan disiplin itu cenderung setengah hati, maka ada sebagian ASN yang tidak menerima secara positif sanksi sehingga kurang berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya. Fakta menunjukkan, bahwa dari 60 orang responden yang dimintai tanggapannya, ternyata diketahui ada sekitar 28 orang responden atau sekitar 46,67 % responden yang menyatakan sanksi yang diterima ASN kadang – kadang berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor BPMK Kabupaten

Dogiyai. Dalam hal ini, maka secara garis besar penulis dapat mengatakan, bahwa sesungguhnya tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai relatif masih agak rendah, sehubungan dengan belum maksimalnya upaya penegakan pimpinan kantor bagi ASN yang kurang disiplin, dan hal ini ditopang pula oleh adanya sikap keragu-raguan dalam penerapan sanksi oleh pimpinan kantor kepada ASN yang kurang disiplin.

### **Kinerja Kualitas Layanan**

Berdasarkan Tabel 10 mengatakan bahwa ASN belum maksimal menyelesaikan berbagai tugas pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien. Data responden menyebutkan, bahwa dari 60 responden yang dimintai tanggapannya, ternyata ada sekitar 26 orang atau sekitar 43,33 % responden menyatakan ASN kadang – kadang menyelesaikan tugas pelayanan masyarakat dengan baik. Sedangkan dari Tabel 11 penulis dapat mengetahui, bahwa selama ini ASN belum sepenuhnya memberikan pelayanan masyarakat sesuai sasaran penerima layanan. Fakta membuktikan bahwa ada sekitar 26 orang atau sekitar 43,33 % responden menyatakan ASN kadang – kadang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran. Di sisi yang lain, data Tabel 12 menyebutkan, bahwa ASN masih belum maksimal selesai tugas-tugas mereka dan masih sering menundah-nundah pekerjaan. Fakta membuktikan dari 60 orang responden yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 24 orang atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN kadang-kadang menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah. Bertitik tolak dari ketiga jawaban yang diberikan oleh para responden terhadap ketiga pertanyaan mengenai disiplin korektif di atas, maka secara umum penulis dapat mengatakan, bahwa kualitas layanan dari para ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai belum cukup baik.

### **Responsivitas**

Dengan melihat hasil Tabel 4.13 dapat mengatakan, bahwa pelayanan publik yang berlangsung di Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai kadang-kadang diliputi oleh banyak keluhan dan cemohan akan ketidakadanya pemenuhan layanan publik secara baik. Kenyataan membuktikan bahwa ada sekitar 25 orang responden atau sekitar 41,67 % responden menyatakan kadang-kadang ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat dan ada sebanyak 21 orang atau sekitar 36,00 % responden yang mengatakan, bahwa selalu terdapat banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam pelayanan masyarakat. Hal ini juga didukung dengan tanggapan responden pada Tabel 4.14 yang menyebutkan, bahwa ASN terkadang lamban dalam merespons permintaan masyarakat dalam kaitan dengan masalah pelayanan publik. bahwa dari sekitar 60 orang yang dimintai tanggapannya, terdapat sekitar 25 orang atau kurang lebih 41,67 % responden menyatakan ASN kadang-kadang cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik tetapi cukup banyak juga yang menyatakan, tidak pernah, yaitu sebanyak 21 orang atau kurang lebih 35,00 % responden. Kemudian pada Tabel 15 diketahui, bahwa selama ini ASN kurang cukup efektif dalam merespons permintaan masyarakat bila peran mereka dibutuhkan. Kenyataan membuktikan, bahwa ternyata ada sekitar 24 orang atau sekitar 40 % responden menyatakan, bahwa ASN kadang-kadang cepat merespons permintaan masyarakat dalam pelayanan publik. Berhadapan dengan ketiga tanggapan para responden itu, maka secara garis besar, penulis dapat mengatakan bahwa selama ini kemampuan ASN belum efektif dalam mengenali dan merespons kebutuhan masyarakat dan mengembangkan berbagai program pelayanan publik di Kabupaten Dogiyai.

### Akuntabilitas

Dari Tabel 16 dapat menyatakan, bahwa para ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai belum cukup bekerja dengan baik. Kenyataan menunjukkan, bahwa dari 60 orang yang dimintai tanggapannya mengenai persoalan ini, ternyata ada sekitar 29 orang atau sekitar 48,33 % responden yang menyatakan, bahwa kadang-kadang bekerja dengan baik. Dalam konteks yang sama, Tabel 4.17 menunjukkan, bahwa selama ini belum cukup bertanggung jawab terhadap kinerjanya dalam pelayanan publik. Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa dari sekitar 60 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 29 orang atau sekitar 48,333 % responden , kadang-kadang bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan publik di Kabupaten Dogiyai. Di sisi lain dari Tabel 18 diketahui, bahwa ASN terkadang siap melakukan apa saja yang dibutuhkan masyarakat. Kenyataan ini dibuktikan dengan adanya tanggapan responden sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33 % responden yang menyatakan, bahwa ASN kadang-kadang siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan. Bertitik tolak dari ketiga tanggapan para responden mengenai indikator ini, maka secara garis besar penulis dapat mengatakan bahwa dalam setiap kinerja yang dihasilkan ASN Kantor BPMK Kabupaten Dogiyai belum maksimal dijalankan dengan penuh rasa tanggung

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto et. Al. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta, 2006.
- F. P. Laoh, Chres. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado*. Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi Volume 16. Nomor 04, 2016.
- Hartati Sukirman, dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. UNYPress, Yogyakarta, 2009.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Koentjaraningrat. *Metode Penelitian Masyarakat*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997.
- Mahfud, Moh. *Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta, Liberty, 2006.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung, 2005.
- Mariana, Dede, dkk. *Revitalisasi Administrasi Negara: Reformasi Birokrasi dan E-Governance*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.
- Nilu Sari, Vivi. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. JIM UPB Volume 7 Nomor 1, 2019.
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Prawirosentono. *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Pridjodarminto. *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradya Paramita, 1993.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Priyatno, 2009.
- Rukminto, A. I. *Intervansi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

- Siagian, Sondang P. *Kepemimpinan dan Prilaku*. Jakarta : Gunung Agung, 2005.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo, Bandung, 2004.
- Surachmad, Wirjo. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya, 1993.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Wiriadihardja, Moeftie. *Pedoman Administrasi Umum*. Balai Pustaka, Jakarta, 1991.
- Wursanto, I.G. *Managemen Kepegawaian. Kenisisus*. Yogyakarta, 1989.