

# PENTINGYA KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA KANTOR KELURAHAN KALIBOBO DISTRIK NABIRE KABUPATEN NABIRE

Ch. M. Lewerissa<sup>1</sup>, Lukas Muyapa<sup>2</sup>, Muhammad Amin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Satya Mandala Nabire

Email :

<sup>1</sup>lewerissac@gmail.com, <sup>2</sup>lukasmuyapa@gmail.com,

<sup>3</sup>muhamamadamin@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire serta upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire. Hasil penelitian memberikan gambaran pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo belum sepenuh hati menggerakkan ASN dalam mematuhi dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya penerapan sistem dan aturan-aturan tambahan pada Kantor Kelurahan Kalibobo, sehingga terkadang terkesan mudah untuk dipahami, tetapi terkadang pula sulit untuk dipahami ASN. Disiplin ASN relatif masih belum maksimal ditegakkan, karena pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo masih memiliki keragu-raguan dalam memberikan sanksi bagi ASN yang tidak disiplin. ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum memiliki kualitas layanan yang memadai. ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam mengenali kebutuhan masyarakat. Rendahnya rasa tanggungjawab ASN Kantor Kelurahan Kalibobo pada setiap program kerja, sehingga berdampak cukup besar pada hasil kerjanya yang belum maksimal.

**Kata Kunci :** Kedisiplinan, Aparatur Sipil Negara, Kelurahan kaliobo, Nabire, Kinerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine how important the discipline of the State Civil Apparatus is in improving performance at the Kalibobo Village Office, Nabire District, Nabire Regency and what factors affect the discipline of the State Civil Apparatus in improving performance at the Kalibobo Village Office, Nabire District, Nabire Regency and efforts made in improving the discipline of the State Civil Apparatus to improve performance at the Kalibobo Village Office, Nabire District, Nabire Regency. The results of the study illustrate that the leadership of the Kalibobo Village Office has not wholeheartedly mobilized ASN in complying with and following the established work guidelines. The implementation of additional systems and rules at the Kalibobo Village Office has not been maximized, so that sometimes it seems easy to understand, but sometimes it is also difficult for ASN to understand. ASN discipline is still relatively not maximally enforced, because the leadership of the Kalibobo Village Office still has doubts in imposing sanctions on undisciplined ASNs. ASN Kalibobo Village Office does not yet have adequate service quality. ASN Kalibobo Village Office does not fully have the ability to recognize community needs. The low sense of responsibility of the Kalibobo Village Office ASN in each work program, so that it has a significant impact on the results of its performance which has not been maximized.*

**Keywords:** Discipline, State Civil Apparatus, Kaliobo Village, Nabire, Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang benar-benar mampu dan dapat bekerjasama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 Ayat 2 menyatakan, bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam undang-undang yang sama pada Pasal 1 Ayat 5 menyebutkan, bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi, karena Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Instransi Pemerintahan Daerah, karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat lokal. Pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang disiplin ASN Butir 1 menyatakan, bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS; dan butir 3 yang menyatakan, bahwa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya, agar Pegawai Negeri Sipil selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tersebut, ditetapkan dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pendapat-pendapat di atas mengisyaratkan, bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja dalam instansi pemerintah menunjukkan gejala menurun atau rendah. Hal ini terjadi pada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire dengan berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang ada, seperti : 1) Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja; 2) Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas kedinasan; 3) Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang baik. Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya. Menurut Irawan Soehartono teori adalah merupakan proposisi yang memberikan penjelasan atas suatu gejala. Jadi teori memberikan jawaban atas pertanyaan mengapa dan bagaimana. (Irawan Soehartono, 2004 : 6).

#### 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 ditetapkan (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.

#### 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).

#### Pengertian Kinerja

Arti 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.

#### Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yaitu Mahmudi (2005:21) : Faktor Personal/Individu Faktor Kepemimpinan Faktor Tim

#### Indikator Mengukur Kinerja

Dalam mengukur kinerja pegawai Dwiyanto (2006:50-51) mengatakan, bahwa kurang lebih ada 5 (lima) indikator yang dapyat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :Produktivitas Kualitas Layanan Responsivitas Responsibilitas Akuntabilitas

## METODE PENELITIAN

#### Rumusan Masalah dan Tujuan

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka rumusan masalah sebagai berikut : Seberapa pentingnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dalam

meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire serta upaya yang dilakukan dalam rangkai peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kinerja pada Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire.

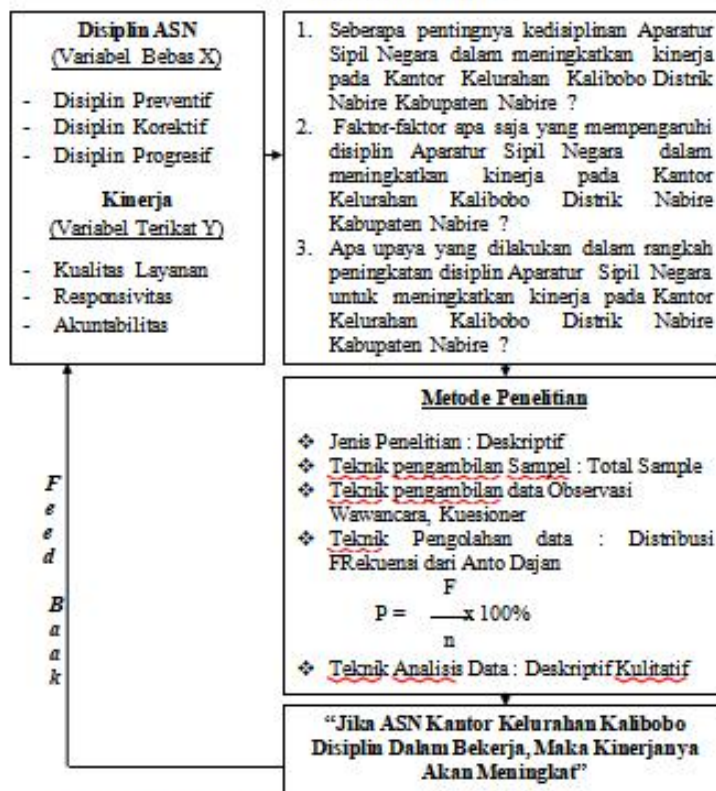
**Kerangka Pikir**

Menurut Sugiono (2003:66) kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan, alur pemikiran harus logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan berupa hipotesis.

Oleh karena itu maksud dari kerangka berpikir yaitu agar dapat mengetahui arah berpikir penulis yang terarah, untuk itu secara tertulis penulis akan gambarkan sebagai berikut :

Gambar. 1.1

**KERANGKA PIKIR**



Sumber : Alur pikir Penulis, 2022

**Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam peneliati ini adalah Kantor Kelurahan Kalibobo Distrik Nabire Kabupaten Nabire.

**Tabulating (Tabulasi)**

Pada tahap ini penulis mengkategorikan jawaban-jawaban responden dengan menetapkan sesuai dengan proporsi masing-masing. Adapun data yang terkumpul dalam daftar pertanyaan atau quesioner di olah kemudian dibuat dalam bentuk tabel dan berdasarkan frekwensi data di tafsirkan

secara langsung dengan menggunakan prosedur prosentase menurut rumus *Anto Dajan (1997:13)* adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

## PEMBAHASAN

Disiplin Aparatur Negara  
 Disiplin Pevnetif

Tabel 1

Tanggapan Responden Tentang Adanya Pedoman Kerja Yang Ditetapkan  
 Pimpinan Kelurahan Kalibobo

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	8	53,00 %
2.	Kadang-Kadang	4	27,00 %
3.	Tidak Pernah	3	20,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel .1 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden yang menyatakan selalu ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kelurahan Kalibobo, ada sekitar 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden yang menyatakan kadang-kadang ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kelurahan Kalibobo bagi ASN, dan ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden yang menyatakan tidak pernah ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo bagi ASN.

Tabel .2

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Kantor Kelurahan  
 Kalibobo Menggerakkan ASN Mengikuti dan Mematuhi Pedoman Kerja Yang  
 Ditetapkan

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	27,00 %
2	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3	Tidak Penah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel .2 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 4 orang responden atau sebanyak 27,00 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo selalu menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan, ada 6 orang responden atau 40,00 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo kadang – kadang menggerakkan ASN untuk mengikuti dan

mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan, dan ada 5 orang responden atau sekitar 33,00 % responden mengatakan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo 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 jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	3	20,00 %
2	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel .3 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan, bahwa selalu ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan, dan ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan, bahwa kadang-kadang ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan, serta ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan, bahwa tidak pernah ada penegakan disiplin dalam mematuhi pedoman kerja secara berkesinambungan.

#### Disiplin Korektif

Tabel 4

Tanggapan Responden Tentang Adanya Peraturan Kantor Kelurahan Kalibobo Lain (Koordinasi Dengan Instansi Terkait, Antar ASN dan Masyarakat)

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	2	13,00 %
2	Kadang-Kadang	10	67,00 %
3	Tidak Pernah	3	20,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 2 orang responden atau sekitar 13,00 % responden menyatakan selalu ada peraturan pada Kantor Kelurahan Kalibobo dalam bidang lain, ada sekitar 10 orang responden atau sekitar 67,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada peraturan pada Kantor Kelurahan Kalibobo dalam bidang lain, dan ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan tidak Pernah ada peraturan pada Kantor Kelurahan Kalibobo dalam bidang lain.

Tabel .5

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo Menggerakkan ASN Mengikuti dan Mematuhi Peraturan Kantor di Bidang Lain

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	27,00 %
2	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3	Tidak Pernah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 5 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo selalu menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo kadang – kadang menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor, dan ada 5 orang responden atau sekitar 33,00 % responden menyatakan Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah menggerakkan ASN mengikuti dan mematuhi peraturan kantor.

Tabel 6

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Mudah Memahami Peraturan Kantor Yang Ada

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	3	20,00 %
2	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 6 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan selalu ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai Kelurahan bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan tidak pernah ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku.

Disiplin Progresif

Tabel 7

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

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	27,00 %
2	Kadang-Kadang	7	46,00 %
3	Tidak pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 7 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan selalu ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, ada sekitar 7 orang responden atau sekitar 46,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai bila diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % 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 jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	27,00 %
2	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3	Tidak Pernah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 8 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN selalu merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila ada yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN kadang – kadang merespons dengan baik sanksi yang dijatuhkan pimpinan bila ada yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku, dan ada 5 orang responden atau sekitar 33,00 % 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 Kelurahan Kalibobo

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 9 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN selalu berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor Kelurahan Kalibobo, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN kadang – kadang berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor Kelurahan Kalibobo, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan sanksi yang diterima ASN tidak pernah berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor BPMK Kelurahan Kalibobo

Kinerja

Kualitas Layanan

Tabel 10

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Menyelesaikan Tugas Pelayanan Publik Dengan Baik

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	4	27,00 %
2.	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3.	Tidak Pernah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 10 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang – kadang menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik, dan ada 5 orang

responden atau sekitar 33,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah menyelesaikan tugas pelayanan publik dengan baik.

Tabel 11

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Secara Tepat Sasaran

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 11 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan kalibobo selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan kalibobo kadang – kadang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan kalibobo tidak pernah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran.

Tabel 12

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Menyelesaikan Tugas Di Kantor dan Tidak Pernah Ditundah-Tundah

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	4	27,00 %
2.	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3.	Tidak Pernah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 4.12 tersebut di atas, dapat diketahui, bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadangkadang menyelesaikan tugas di kantor dan tidak pernah ditundah-tundah, dan ada 5 orang responden atau sekitar 33,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	15

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 13 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan selalu ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan tidak pernah ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat.

Tabel 14

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Cepat Merespons Kebutuhan Masyarakat Dalam Bidang Pelayanan Publik

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 14 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik.

Tabel 15

Tanggapan Responden Tentang Efektif Bila ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Cepat Merespons Permintaan Masyarakat

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	26,00 %
2	Kadang-Kadang	7	46,00 %
3	Tidak pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 15 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 26,00 % responden menyatakan selalu efektif bila ASN Kantor Kelurahan Kalibobo cepat merespons permintaan masyarakat, ada sekitar 7 orang responden atau sekitar 46,00 % responden menyatakan kadang-kadang efektif bila ASN Kantor Kelurahan Kalibobo cepat merespons permintaan masyarakat, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan tidak pernah efektif bila ASN Kantor Kelurahan Kalibobo cepat merespons permintaan masyarakat.

## Akuntabilitas

Tabel 16

Tanggapan Responden Tentang Adanya ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Bekerja Dengan Baik

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Selalu	4	27,00 %

2	Kadang-Kadang	6	40,00 %
3	Tidak Pernah	5	33,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 16 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu bekerja secara baik, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang bekerja secara baik, dan ada 5 orang responden atau sekitar 33,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah bekerja secara baik.

Tabel 17

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Bertanggung Jawab Atas Kinerjanya Dalam Pelayanan masyarakat

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	15

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 17 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan.

Tabel 18

Tanggapan Responden Tentang ASN Kantor Kelurahan Kalibobo Siap Melakukan Apa Saja Bila Tenaganya Dibutuhkan

No	Kategori jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
1.	Selalu	3	20,00 %
2.	Kadang-Kadang	8	53,00 %
3.	Tidak Pernah	4	27,00 %
Jumlah		15	100%

*Sumber data : Hasil olah data primer, 2022*

Dari data pada tabel 18 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ada 3 orang responden atau sekitar 20,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo selalu siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan, dan ada 4 orang responden atau sekitar 27,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo tidak pernah siap melakukan apa saja bila tenaganya dibutuhkan.

#### Analisis Data

Selanjutnya penulis akan menganalisa hasil dari penelitian ini yang tentunya akan mengacu pada hasil-hasil yang ada kaitannya dengan indikator-indikator

yang diambil, juga mengacu pada penyajian data yang penulis dapatkan lewat angket serta wawancara dan pengamatan yang selama ini dilakukan. Berdasarkan hasil-hasil yang telah dikumpulkan dapat dianalisa sesuai parameter indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat yang akan dibahas berikut ini.

#### Disiplin Aparatur Sipil Negara

##### Disiplin Preventif

Berdasarkan data Tabel 1 di atas penulis menemukan, bahwa ada banyak pedoman kerja yang telah ditetapkan Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo sebagai dasar bagi ASN Kantor Kelurahan Kalibobo dalam bekerja. Data penelitian menunjukkan, bahwa dari 15 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sebanyak 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden yang menyatakan selalu ada pedoman kerja yang ditetapkan pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo bagi ASN dan kategori kadang-kadang dipilih 4 orang atau kurang lebih 26,00 % responden.

Dari Tabel 2 menunjukkan, pimpinan kantor kurang menggerakkan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo untuk menaati dan mematuhi setiap landasan yang telah ditetapkan sebagai dasar ASN dalam bekerja. Fakta ini dibuktikan dari data kuisioner yang dibagikan kepada 15 orang selaku responden ternyata ada sebanyak 6 responden atau sekitar 40,00 % responden yang menyatakan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan atau disepakati bersama kemudian disusul pilihan pada kategori selalu, 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 Kelurahan Kalibobo untuk mematuhi landasan kerja yang telah ada secara bertahap. Fakta menunjukkan, ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % 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 Kelurahan Kalibobo hanya kadang-kadang menerapkan dan menjalankan disiplin preventif bagi ASN yang bekerja pada Kantor kelurahan Kalibobo.

##### 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 Kelurahan Kalibobo untuk berkoordinasi antar instansi terkait, antar pimpinan kantor dengan ASN, antar ASN dan masyarakat. Fakta menunjukkan, bahwa ada sekitar 10 orang responden atau sekitar 66,00 % responden menyatakan kadang-kadang terdapat peraturan pada Kantor Kelurahan Kalibobo dalam bidang lain.

Di sisi lain, data pada Tabel 4.5 menunjukkan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo terkadang sesekali menerapkan dan mewajibkan ASN mengikuti dan menaati peraturan-peraturan tambahan yang telah ditetapkan bagi ASN. Fakta membuktikan dari 15 orang responden yang dimintai tanggapannya, ada kurang lebih sekitar 40,00 % responden atau sekitar 6 orang yang menyatakan, bahwa Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo

kadang-kadang menggerakkan ASN pada Kantor Kelurahan Kalibobo dalam mengikuti dan mematuhi peraturan kantor.

Data Tabel 6 menunjukkan, bahwa selama ini ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 8 responden atau sekitar 53,00 % responden yang menyatakan, bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 system dan aturan aturan tambahan bagi ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 Kelurahan Kalibobo relative masih setengah hati menerapkan atau menjatuhkan sanksi kepada ASN yang diketahui tidak menaati pedoman kerja yang ada. Hal ini dibuktikan dengan adanya sekitar 7 orang responden atau sekitar 46,00 % responden yang menyatakan, bahwa kadang-kadang ada sanksi yang dijatuhkan kepada ASN yang diketahui melanggar aturan kerja yang berlaku.

Dari Tabel .8 Penulis menemukan, bahwa dengan adanya situasi keraguan 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 Kelurahan Kalibobo merespons dengan baik, tetapi terkadang pula ASN Kelurahan Kalibobo merespons dengan kurang baik terhadap sanksi atas kelalaian menerapkan aturan kerja. Fakta yang didapatkan oleh penulis menunjukkan, bahwa dari 15 orang responden yang dimintai tanggapannya, ada sekitar 6 orang responden atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN kadang – kadang, ASN Kelurahan Kalibobo 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 Kelurahan Kalibobo, 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 peningkatkan kinerjanya. Fakta menunjukkan, bahwa dari 15 orang responden yang dimintai tanggapannya, ternyata diketahui ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden yang menyatakan sanksi yang diterima ASN kadang – kadang berdampak positif bagi perbaikan kinerja ASN Kantor Kelurahan Kalibobo.

Dalam hal ini, maka secara garis besar penulis dapat mengatakan, bahwa sesungguhnya tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan Kalibobo 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 di atas, penulis dapat mengatakan bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum maksimal menyelesaikan berbagai tugas pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien. Data responden menyebutkan, bahwa dari 15 responden yang dimintai tanggapannya, ternyata ada sekitar 6 orang atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang – kadang menyelesaikan tugas pelayanan masyarakat dengan baik.

Sedangkan dari Tabel 11 penulis dapat mengetahui, bahwa selama ini ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum sepenuhnya memberikan pelayanan masyarakat sesuai sasaran penerima layanan. Fakta membuktikan bahwa ada sekitar 8 orang atau sekitar 53,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang – kadang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat sasaran.

Di sisi yang lain, data Tabel 12 menyebutkan, bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo masih belum maksimal selesaikan tugas-tugas mereka dan masih sering menundah-nundah pekerjaan. Fakta membuktikan dari 15 orang responden yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 6 orang atau sekitar 40,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 Kelurahan Kalibobo belum cukup baik.

#### Responsivitas

Dengan melihat hasil Tabel 13 penulis dapat mengatakan, bahwa pelayanan public yang berlangsung di Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang diliputi oleh banyak keluhan dan cemohan akan ketidakadanya pemenuhan layanan publik secara baik. Kenyataan membuktikan bahwa ada sekitar 8 orang responden atau sekitar 53,00 % responden menyatakan kadang-kadang ada banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam Pelayanan masyarakat dan ada sebanyak 3 orang atau sekitar 20,00 % responden yang mengatakan, bahwa selalu terdapat banyak keluhan dan permintaan masyarakat dalam pelayanan masyarakat.

Hal ini juga didukung dengan tanggapan responden pada Tabel 14 yang menyebutkan, bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo terkadang lambat dalam merespons permintaan masyarakat dalam kaitan dengan masalah pelayanan publik. Kenyataan membuktikan, bahwa dari sekitar 15 orang yang dimintai tanggapannya, terdapat sekitar 8 orang atau kurang lebih 53,00 % responden menyatakan ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang cepat merespons kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik tetapi cukup banyak juga yang menyatakan, tidak pernah, yaitu sebanyak 4 orang atau kurang lebih 26,00 % responden.

Kemudian pada Tabel 15 diketahui, bahwa selama ini ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kurang cukup efektif dalam merespons permintaan masyarakat bila peran mereka dibutuhkan. Kenyataan membuktikan, bahwa ternyata ada sekitar 7 orang atau sekitar 46,00 % responden menyatakan,

bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 Kantor Kelurahan Kalibobo belum efektif dalam mengenali dan merespons kebutuhan masyarakat dan mengembangkan berbagai program pelayanan publik di Kelurahan Kalibobo.

#### Akuntabilitas

Dari Tabel 16 penulis dapat menyatakan, bahwa para ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum cukup bekerja dengan baik. Kenyataan menunjukkan, bahwa dari 15 orang yang dimintai tanggapannya mengenai persoalan ini, ternyata ada sekitar 6 orang atau sekitar 40,00 % responden yang menyatakan, bahwa para ASN pada Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang bekerja dengan baik.

Dalam konteks yang sama, Tabel 17 menunjukkan, bahwa selama ini ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum cukup bertanggung jawab terhadap kinerjanya dalam pelayanan publik. Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa dari sekitar 15 orang yang dimintai tanggapannya ternyata ada sekitar 8 orang atau sekitar 53,00 % responden ASN Kantor Kelurahan Kalibobo kadang-kadang bertanggung jawab atas kinerjanya dalam pelayanan publik di Kelurahan Kalibobo.

Di sisi lain dari Tabel 18 diketahui, bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo terkadang siap melakukan apa saja yang dibutuhkan masyarakat. Kenyataan ini dibuktikan dengan adanya tanggapan responden sebanyak 8 orang atau sekitar 53,00 % responden yang menyatakan, bahwa ASN Kantor Kelurahan Kalibobo 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 Kelurahan Kalibobo belum terlalu maksimal dijalankan dengan penuh rasa tanggungjawab

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat membuat beberapa kesimpulan dari indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut : Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo belum sepenuh hati menggerakkan ASN dalam mematuhi dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya penerapan sistem dan aturan-aturan tambahan pada Kantor Kelurahan Kalibobo, sehingga terkadang terkesan mudah untuk dipahami, tetapi terkadang pula sulit untuk dipahami ASN. Disiplin ASN relatif masih belum maksimal ditegakkan, karena pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo masih memiliki keragu-raguan dalam memberikan sanksi bagi ASN yang tidak disiplin. ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum memiliki kualitas layanan yang memadai. ASN Kantor Kelurahan Kalibobo belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam mengenali kebutuhan masyarakat. Rendahnya rasa tanggungjawab ASN Kantor Kelurahan Kalibobo pada setiap program kerja, sehingga berdampak cukup besar pada hasil kinerjanya yang belum maksimal.

#### Saran



Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo harus memberikan contoh dan teladan hidup dalam mematuhi dan mengikuti seluruh pedoman kerja yang telah ada, sehingga dapat berpengaruh dalam menggerakkan ASN untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan. Pimpinan Kantor Kelurahan Kalibobo harus menganalisis secara mendalam, penuh kehati-hatian dan sesudahnya menerapkan semua system dan aturan tambahan yang telah ada itu, sehingga memudahkan ASN memahami sistem dan aturan tambahan tersebut. Pimpinan kantor perlu menegakkan disiplin secara ketat kepada ASN sesuai dengan aturan yang berlaku tentang disiplin, sehingga dapat memacuh kesadaran ASN akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Pimpinan kantor harus mengawasi secara bertahap terhadap setiap pelayanan yang di jalan ASN, sehingga dapat berpengaruh dalam peningkatan kualitas layanan masyarakat. Pimpinan kantor perlu berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah dan seluruh badan atau dinas terkait untuk memberikan pendidikan, pelatihan, kursus atau sejenisnya bagi ASN Kantor Kelurahan Kalibobo, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan empati mereka akan kebutul masyarakat yang dilayani. Demi meningkatkan rasa tanggungjawab A pada setiap program kerja, maka diharapkan setiap ASN perlu menumbuhkembangkan rasa cinta akan jabatan dan pekerjaannya, sehingga perdampak positif pada hasil kerjanya.

#### 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.
- Nila 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.