

PENTINGNYA DISIPLIN PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN DOGIYAI

Martha Pigome

Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Satya Mandala Nabire

Email :

athapigome@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai. Metode yang digunakan penulis ini adalah metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yakni studi kepustakaan dan studi lapangan, yang terdiri dari observasi, wawancara dan penyebaran angket atau kuisioner kepada 40 orang responden, yang bekerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai masih ada hambatan, karena ketepatan waktu kerja dari pegawai di nilai kurang sesuai dengan ketentuan yang ada dan pekerjaan yang dilakukan di kantor dinilai kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berakibat pada pelayanan kepada masyarakat kurang baik.

Kata Kunci : Dogiyai, Pelayanan, Masyarakat, ASN,

ABSTRACT

This study aims to determine the level of discipline of the State Civil Apparatus (ASN) in providing services to the community at the Population and Civil Registry Office of Dogiyai Regency. The method used by this author is descriptive method, data collection is done through several techniques, namely literature study and field study, which consists of observation, interview and distribution of lift or questionnffice of Dogiyai Regency. From the results of the analysis it is concludedaire to 40 respondents, who work at the Population and Civil Registry O that employee discipline in providing services to the community at the Population and Civil Registry Office of Dogiyai Regency is still an obstacle, because the timeliness of work of employees is considered less in accordance with existing regulations and the work carried out in the office is considered less in accordance with applicable regulations and results in poor service to the community.

Keywords: Dogiyai, Service, Community, ASN,

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan cita-cita Bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, maka perlu di bangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesionalisme, netral dari nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, sejalan dengan hal tersebut diatas maka sebagai seorang Aparatur Sipil Negara di tuntut untuk lebih bertanggung jawab dan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Manajement*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa kepada manusia sebagai individu anggota organisasi atau instansi. Manajemen sumber daya manusia juga

menyangkut cara- cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan pegawai-pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerjaan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama sumber daya Negara yang berperan menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Bangsa. Untuk itu diharapkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi serta memiliki kemampuan disiplin yang baik.

Dalam rangka pelaksanaan cita cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945 perlu di bangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat kesatuan dan persatuan Bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

PNS atau sering disebut birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*)

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I butir 8 disebutkan secara jelas bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Dalam pelaksanaan suatu manajemen yang baik maka Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan, karena dengan kompetensi dan kualifikasi yang di miliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara mulai dari awal rekrutmen, pengangkatan dan penempatan serta promosi jabatan harus sesuai dengan manajemen tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk itu seorang Aparatur Sipil Negara diperlukan memiliki profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang baik.

Dengan Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau di singkat (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.dengan penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kepastian hukum, profesionalisme, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, dan efektif serta efisien.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil atau saat ini di kenal dengan aparatur sipil negara (ASN bertujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, penilaian dilakukan

berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu atau tungkat unit atau organinsasi dengan memperhatikan target capaian, hasil dan manfaat yang di capai serta perilaku PNS. Pada pasal 4 peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil tahun 2019 tentang kinerja pegawai negeri sipil menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan pada prinsip, objektifitas, terukur, akuntabel, partisipasi dan tranparan.penilaian kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan skp atau sasaran kinerja pegawai dengan memperhatikan perilaku kerja. Menurut Snelbecker dalam Moleong, (2002:34) mendefinisikan teori sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (yaitu yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis satu dengan lainnya dengan data dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa keberadaan sebuah teori dalam penelitian sangat penting, karena teori dapat memandu peneliti untuk mencoba menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatiannya dalam penelitian tersebut, sekaligus dapat memperoleh pengetahuan tentang hubungan antar variabel yang mengandung fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Pengertian Disiplin.

Menurut Siagian (2006: 117) secara etimologi 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 di lakukan untuk menggapai tujuan yang telah di tetapkannya.

- a. Menurut Nitisemito (2015: 23) disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan- peraturan organisasi
- b. disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota
- c. 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.
- d. Menurut Pridjodarminto (1998:24) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai- nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Karena sudah menyatu dengan dirinya sehingga sikap dan perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama dengan sekali tidak di rasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya serta nilai nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya menurutnya disiplin terbagi atas 3 (tiga) aspek yaitu:
- f. Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran- pikiran dan pengendalian watak.
- g. Pemahaman yang baik terhadap sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standart yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut
- h. menumbuhkan pengertian yang mendalam serta kesadaran bahwa ketaatan akan aturan.
- i. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
- j. Dalam pendisiplinan lebih terhadap tujuan organisasi yang akan menadi haluan bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya, untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus adanya sebuah peraturan dan peraturan yang ada harus sejalan dengan tujuan organisasiserta komunikasi dengan
- k. karyawan untuk mengetahui peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi agar peraturan tersebut dapat berfungsi secara efektif. Untuk itu perlu adanya pengawasan terhadap kinerja

karyawan yang ada agar mereka bekerja harus sesuai atau harus mengetahui standar kinerja karyawan yang di harapkan oleh organisasi.

Beberapa bentuk disiplin yang baik:

Menurut Nitisemito (2015:62) ada beberapa bentuk disiplin yang baik

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efesiensi dan produktivitas para pegawai .

Adapun kelemahan dari disiplin kerja yang ada:

1. Tingginya angka absensi Pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai untuk masuk akntor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah di tentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.

Fungsi Disiplin Kerja.

Selanjutnya menurut Pridjodarminto (1998: 42) Disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap aparatur. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para aparatur mendapatkan 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 untuk individu satu dengan individu lainnya 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. Hal ini sangat membantu 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 personilyang ada dalam organisasi tersebut.

Ciri- ciri disiplin kerja.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau kode etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentudan kemudian disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dan ciri- ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang di kendalikan .
- c. Adanya ketaatan.

Dari ciri- ciri dan pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut bahwa disiplin di sini membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain sebagainya. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa karyawan atau aparatur yang memiliki disiplin kerja terlihat dari adanya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan berusaha mengikuti aturan dan bekerja sebaik- baiknya untuk kepentingan perusahaan atau organisasi, dengan adanya semangat dan gairah kerja dan inisiatif dengan mencari ide atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab dengan berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri bila mengalami kegagalan, adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas dengan bekerja sama dan saling memiliki kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal.

Macam- macam disiplin kerja.

Disiplin kerja terdiri atas dua jenis yaitu *preventive discipline dan corrective discipline*.

- a. Disiplin Prefentif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat di cegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa atau terpaksa oleh manajemen pedoman dalam melaksanakan *preventive disiplin* ini adanya kehadiran, jam kerja dan tanggung jawab

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut, sasaran tindakan disiplin ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran serta menghalangi para karyawan lainnya melakukan pelanggaran serupa dan menjaga standar- standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Pelayanan masyarakat.

1. Pengertian pelayanan

Menurut Sutopo dan Adi Suryanto (2003:3) pelayanan adalah usaha melayani kebutuhan orang lain.

Menurut H.A.S.Moenir (2008:2) pelayanan adalah kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa.

Menurut J.Salusu (1996:44) Pelayanan yang berkualitas kepada Public adalah yang dapat melakukan hal hal sebagaiberikut:

- a. Melaksanakan kegiatan dengan rutin dan bersemangat.
- b. Memperlakukan semua orang yang berurusan dengan cara cara yang wajar dan sederajat.
- c. Mempromosikan anggota staf berdasarkan pada jasa, dan dapat membuktikan produktivitas kerja yang baik.
- b. Merekrut anggota anggota staf dari tenaga tenaga yang memiliki kualifikasi profesional.
- c. Memelihara data informasi dan berbagai hal yan mudah di telusuri.

2. Motif dalam pelayanan.

Menurut H.A.S.Moenir (2008:128) mengatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seseorang tersebut melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Karena motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.itulah sebabnya mengapa motif perlu dibahas dan ditumbuhkan agar supaya dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai dengan apa yang kehendaki oleh organisasi.

Menurut H.A.S.Moenir (2008:129) Mengatakan bahwa faktor pendukung pelayanan umum dapat dibagikan menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Faktor Kesadaran yaitu : menunjukkan bahwa keadaan pada jiwa seseorang yaitu merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati dan keseimbangan dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor Aturan yaitu: Aturan merupakan perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan orang, dengan semakin maju suatu masyarakat secara majemuk maka semakin besar peranan aturan dan dapat di katakan orang tidak akan hidup layak tanpa adanya aturan.
3. Faktor Organisasi yaitu: organisasi pelayanan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi lainnya, namun perbedaannya hanya pada penerapannya karena sasaran pelayanan di tujukan secara khusus kepada manusia yang mempunyai watak dan kehendak multi kompleks.
4. Faktor Pendapatan yaitu :pada umumnya pendapatan yang diterima seseorang harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya maupun keluarga.
5. Faktor Kemampuan Ketrampilan yaitu:kemampuan di sini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Faktor Sarana Pelayanan yaitu: sarana pelayanan disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

METODE

Pembatasan Masalah

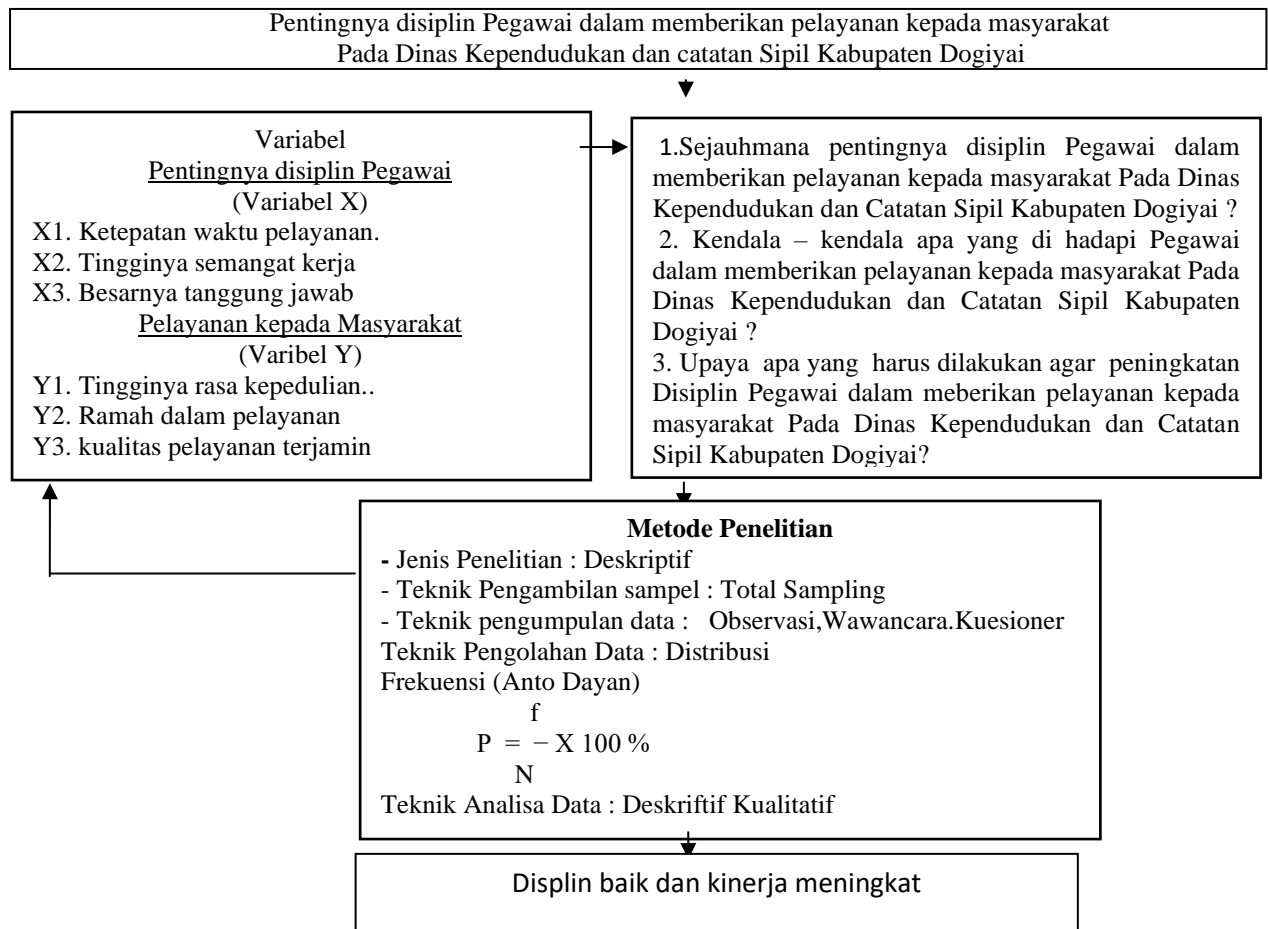
Menurut Winarno Surahmad (1998 : 34) bahwa Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masalah merupakan kesulitan – kesulitan yang dihadapi manusia dalam kehidupannya dan merupakan suatu masalah dengan demikian berikut ini penulis batasi masalah pada : 1. Pentingnya Disiplin Pegawai 2. Pelayanan kepada Masyarakat.

Perumusan Masalah

Sebelum penulis mengemukakan masalah dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan definisi dari masalah itu sendiri. Masalah adalah suatu kesenjangan antara harapan dan kenyataan dan perlu mendapatkan pemecahan. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : 1. Sejuahmana pentingnya disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai 2. Kendala – kendala apa yang di hadapi Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai ? 3. Upaya apa yang harus dilakukan agar peningkatan kinerja Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai dapat lebih baik. ?

Kerangka Pikir.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2004:65) kerangka berpikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. adapun kerangka pikir yang dapat penulis uraikan sesuai dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Alur pemikiran penulis dapat dilihat pada bagan dibawah ini :



Gambar 1.1

Metodologi Penelitian

Dalam memecahkan masalah pemberdayaan perempuan secara ilmiah pasti menggunakan metode tertentu yang relevan dengan prosedur alat dan kerangka / desain yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan masalah yang akan diteliti oleh penulis, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Deskriptif menurut Winarno Surahmad (1978 : 8) yang menjelaskan bahwa jenis penelitian deskriptif adalah : Membicarakan beberapa kemungkinan untuk pemecahan masalah yang actual dengan jalan mengumpulkan data, menyusun atau mengklasifikasikannya, menganalisa dan menginterpretasikan.

Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian dalam rangka pembuatan skripsi ini adalah Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai.

PEMBAHASAN

Data Pentingnya Disiplin (Variabel Bebas)

Menurut The Liang Gie (1997: 64) mengatakan bahwa disiplin merupakan salah satu bagian yang dari administrasi kepegawaian, sedangkan administrasi kepegawaian adalah segenap rangkaian kegiatan berupa penerapan, pelamaran, pengujian, pemutasian, maupun pemberhentian tenaga kerja sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berikut disajikan data hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator

1.Ketepatan waktu pelayanan.

Tabel 1
Jawaban responden tentang ketepatan waktu pelayanan.

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a.	Selalu	5	12,5
b.	Kadang- kadang	33	82,5
c.	Tidak pernah	2	5,0
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas mengenai pertanyaan responden tentang ketepatan waktu pelayanan di kantor, dari 61 responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang responden (12,5 %), yang menjawab kadang- kadang sebanyak 33 orang responden (82,5 %) dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang responden (5,0 %)

Tabel 2
Jawaban responden tentang teguran pimpinan pada waktu kerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	19	47,5
b .	Kadang- kadang	20	50,0
c .	Tidak pernah	1	2,5
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas mengenai pertanyaan responden tentang teguran pimpinan dalam ketepatan waktu kerja, Dari 40 orang responden sebanyak 19 orang responden (47,5 %) menjawab selalu, 20 orang responden menjawab kadang – kadang (50 %) dan 1 orang responden (2, 5 %) menjawab tidak pernah.

2. Tingginya semangat kerja

Tabel 3
Jawaban responden tentang ketepatan menyelesaikan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Tepat	6	15,0
b .	Kurang tepat	29	72,5
c .	Tidak tepat	5	12,5
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas mengenai pertanyaan responden tentang penyelesaian pekerjaan yang diberikan pimpinan, dari 40 orang responden sebanyak 6 orang responden (15 %) menjawab tepat, 29 orang responden (72,5 %) menjawab kurang tepat, 5 responden (12,5 %) menjawab tidak tepat dalam penyelesaian tugas.

Tabel 4
Jawaban responden tentang penghargaan atau promosi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	1	2,5
b .	Kadang-kadang	3	7,5
c .	Tidak pernah	36	90,0
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas mengenai pertanyaan responden tentang pemberian penghargaan atau promosi jabatan bila memiliki prestasi yang baik, dari 40 orang responden sebanyak 1 orang responden (2,5 %) menjawab selalu, 3 orang responden (7,5 %) menjawab kadang-kadang, 36 orang responden (90 %) menjawab tidak pernah.

3. Besarnya tanggung jawab.

Tabel 5
Jawaban responden tentang penyelesaian tugas/ pekerjaan sesuai dengan tupoksi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Sesuai	10	25,0
b .	Kurang sesuai	29	72,5
c .	Tidak sesuai	1	2,5
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas mengenai pertanyaan responden tentang penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang ada, dari 40 responden sebanyak 10 orang responden (25 %) menjawab sesuai, 29 orang responden (72,5 %) menjawab kurang sesuai, 1 orang responden (2,5 %) menjawab tidak sesuai.

Tabel 6

Jawaban responden tentang ketepatan masuk kerja sesuai ketentuan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Sesuai	7	17,5
b .	Kurang sesuai	29	72,5
c .	Tidak sesuai	4	10,0
	Jumlah	40	100

Sumber data: Hasil Olahan data 2023

Berdasarkan tabel .6 di atas mengenai pertanyaan responden tentang ketepatan masuk kerja sesuai dengan ketentuan dan aturan yang di tetapkan, dari 40 orang responden sebanyak 7 orang responden (17,5 %) menjawab sesuai, 29 orang responden (72,5 %) menjawab kurang sesuai, serta 4 orang responden (10 %) menjawab tidak sesuai.

Pelayanan kepada Masyarakat (Variabel Terikat)

Pelayanan adalah merupakan hasil yang di tunjukan dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan dari seorang atasan atau pimpinan.

Berikut disajikan data hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator

1. Tingginya rasa kepedulian.

Tabel 7

Jawaban responden tentang tingginya rasa kepedulian

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	6	15,0
b .	Kadang- kadang	34	85,0
c .	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas mengenai pertanyaan responden tentang tingginya rasa kepedulian, Dari 40 orang responden yang diteliti 6 orang responden (15 %) menjawab Selalu, 34 orang responden (85 %) menjawab kadang- kadang, 0 orang responden (0 %) menjawab tidak pernah

Tabel 8

Jawaban Responden tentang adanya rasa kepedulian pelayanan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	10	25
b .	Kadang- kadang	30	75
c .	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas mengenai pertanyaan responden tentang rasa kepedulian dalam pelayanan kepada masyarakat, Dari 40 orang responden yang diteliti 10 orang responden (25 %) menjawab selalu, 30 orang responden (75 %) menjawab kadang- kadang, serta 0 orang responden (0 %) menjawab tidak pernah.

2. Ramah dalam Pelayanan.

Tabel 9
Jawaban Responden tentang sikap dalam pelayanan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Baik	3	7,5
b .	Kurang baik	26	65
c .	Tidak baik	11	27,5
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas mengenai pertanyaan responden tentang sikap dari pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dari 40 orang responden yang diteliti 3 orang responden (7,5 %) menjawab selalu, 26 orang responden (65 %) menjawab kadang-kadang, 11 orang responden (27,5 %) menjawab tidak pernah.

Tabel 10
Jawaban Responden tentang teguran pimpinan kepada pegawai

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	9	22,5
b .	Kadang-kadang	31	77,5
c .	Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 10 di atas mengenai pertanyaan responden tentang adanya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk memberikan usul saran, dari 40 responden yang diteliti 9 orang responden (22,5 %) menjawab selalu, 31 orang responden (77,5 %) menjawab kadang-kadang, serta 0 orang responden (0 %) menjawab tidak pernah.

3. Kualitas Pelayanan terjamin

Tabel 11
Jawaban Responden tentang penyelesaian tugas sesuai tupoksi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Sesuai	8	20
b .	Kurang sesuai	22	55
c .	Tidak sesuai	10	25
	Jumlah	40	100

Sumber data : Hasil olahan data tahun, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mengenai pertanyaan responden tentang adanya penempatan pegawai dalam pekerjaan sudah sesuai dengan pendidikan atau keahlian yang di miliki, dari 40 orang responden yang diteliti 8 orang responden (20 %) menjawab sesuai, 22 responden (55 %) menjawab kurang sesuai, serta 10 responden (25 %) menjawab tidak sesuai.

Tabel 12
Jawaban Responden tentang kesempatan mengikuti diklat

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
a .	Selalu	1	2,5
b .	Kadang-kadang	5	12,5
c .	Tidak pernah	34	85
	Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 12 di atas mengenai pertanyaan responden tentang adanya kesempatan dari pegawai mengikuti diklat teknis sesuai dengan bidang tugas yang ada, dari 40 orang responden yang diteliti 1 orang responden (2,5 %) menjawab selalu, 5 orang responden (12,5 %) menjawab kadang-kadang, 54 orang responden (85 %) menjawab tidak pernah.

B. Analisa Data

Pada bagian ini perlu di analisis berdasarkan data yang telah diolah sekaligus dapat memperjelas hubungan antara kedua variabel. Hubungan sebab-akibat antara pentingnya Disiplin Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan sebab-akibat dari kedua variabel tersebut, maka dapat disimak pembahasan berikut ini mengenai hubungan dari kedua variabel tersebut.

Pentingnya disiplin Pegawai (Variabel Bebas)

1. Ketepatan waktu pelayanan.

Dari kedua data data ini (tabel 1 dan tabel 2) tentang ketepatan waktu pelayanan pegawai yang sudah sesuai dengan bidang tugas yang di tentukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai., pada kategori jawaban kadang – kadang lebih besar bila di dibandingkan dengan kategori jawaban lainnya yaitu sebesar 82, 5 %, dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai peduli dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab, namun kadang kadang karena situasi yang ada maka pegawai kurang memberikan perhatian, demikian halnya dengan tabel pertanyaan mengenai tanggung jawab yang di berikan secara langsung oleh Pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan terbukti bahwa pada kategori jawaban responden terbukti bahwa 50,0 % mengatakan bahwa kadang-kadang pimpinan dalam memberikan pekerjaan kurang di berikan secara baik sehingga pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai kurang merasa peduli dengan pekerjaan yang ada, karena pimpinan hanya memberikan tanggung jawab kepada pegawai yang di senangi saja.

2. Tingginya semangat kerja.

Dari kedua data (Tabel 3 dan Tabel 4) tentang tingginya semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai Dinas, terbukti bahwa pada kategori jawaban kurang tepat waktu penyelesaian pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai yaitu sebesar 72, 5 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan apa yang di berikan oleh pimpinan maupun apa yang ada pada tugas pokok yang telah di tetapkan namun untuk ketepatan waktu penyelesaian kurang di perhatikan dengan baik oleh pimpinan, untuk itu perlu ada pengawasan yang baik dari pimpinan sehingga pegawai dapat melakukan tugas dan pekerjaan tepat pada waktu yang di tentukan, begitu halnya dengan pertanyaan tentang apakah pegawai diberikan penghargaan atau promosi jabatan oleh pimpinan bila memiliki prestasi atau bila melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan hasil evaluasi sesuai dengan aturan yang berlaku, terbukti bahwa pada kategori jawaban responden tidak pernah lebih besar bila di dibandingkan dengan kategori jawaban responden lainnya yaitu sebesar 90,0 % yang mengatakan tidak pernah ada penghargaan atau promosi jabatan yang di lakukan oleh pimpinan kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai. Hal ini perlu mendapat perhatian bahwa pimpinan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai sehingga pimpinan secara langsung untuk melakukan pengawasan atau pemeriksaan berkas secara administrasi belum dilakukan dengan baik, akibat adanya pergantian pimpinan baik pimpinan tertinggi maupun yang ada di Bidang bidang dan seksi yang ada.

3. Besarnya tanggung jawab.

Dari kedua data (Tabel .5 dan Tabel .6) dengan indikator responden tentang besarnya tanggung jawab, sesuai pada pertanyaan responden apakah bapak/ibu pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai, terbukti bahwa pada kategori jawaban responden kurang sesuai lebih besar bila di dibandingkan dengan

kategori jawaban responden lainnya yaitu sebesar 72,5 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai sebagai aparatur sipil negara yang mengetahui aturan dan ketentuan yang ada tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang ada serta penempatan yang ada pada bidang yang ada, dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada sudah merupakan pegawai yang lama di tempatkan pada bidangnya sehingga untuk melaksanakan tugas sudah sangat biasa di lakukan dengan baik, demikian halnya pada pertanyaan penelitian apakah pegawai masuk kerja tepat sesuai dengan waktu yang di tentukan atau di tetapkan terbukti pada kategori jawaban responden kurang sesuai pegawai kurang sesuai masuk kerja pada waktu yang di tentukan lebih besar bila di bandingkan dengan kategori jawaban responden lainnya yaitu sebesar 72,5 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai walaupun kurang tepat masuk kerja sesuai waktu yang di tentukan namun dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di lakukan dengan baik, walaupun dampaknya ada pada waktu menyelesaikan tugas yang kurang tepat sesuai dengan waktu yang di tentukan oleh pimpinan.

Pelayanan kepada masyarakat (Variabel Terikat)

1. Tingginya rasa kepedulian.

Dari kedua data (Tabel 7 dan Tabel 8) pertanyaan tentang tingginya rasa kepedulian pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai, terbukti bahwa pada kategori jawaban responden kadang- kadang pegawai melakukan pelayanan tepat pada waktunya yaitu sebesar 85,0 %, hal ini menunjukkan bahwa pelayanan tetap ada di berikan kepada masyarakat, namun kurang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan sehingga masyarakat lebih banyak mengeluh dengan tingkat pelayanan yang diberikan. Begitu juga sama halnya dengan pertanyaan responden tentang adanya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai, terbukti bahwa pada kategori jawaban responden kadang- kadang lebih besar bila di bandingkan dengan kategori jawaban responden yang lainnya yaitu sebesar 75 %, hal ini menunjukkan bahwa karena ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pegawai dalam melayani masyarakat, maka selalu ada keluhan yang datang dari masyarakat, hal ini karena semua pelayanan itu memakai sistem komputer atau internet maka sering karena cuaca maupun gangguan jaringan maka pelayanan juga ikut terhambat.

2. Ramah dalam pelayanan.

Dari kedua data (Tabel 9 dan Tabel 10) pertanyaan tentang apakah pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai, memiliki sikap ramah dalam pelayanan kepada masyarakat, pada kategori jawaban kurang baik lebih besar bila di bandingkan dengan kategori jawaban responden lainnya yaitu sebesar 65 %, hal ini menunjukkan bahwa selain sarana prasarana yang menghambat pelayanan, karakter dan sikap kurang ramah juga menjadi faktor utama sehingga pelayanan kurang di lakukan dengan baik, demikian juga pada kategori jawaban responden tentang adanya teguran atau perhatian dari pimpinan kepada pegawai yang kurang memberikan pelayanan dengan baik, termasuk di dalamnya mengenai keramahan dalam memberikan pelayanan, terbukti bahwa pada kategori jawaban responden kadang- kadang ada teguran dari pimpinan lebih besar bila di bandingkan dari kategori jawaban lainnya yaitu sebesar 77,5 %, hal ini menunjukkan bahwa karena kurangnya perhatian pimpinan atau kurang hadirnya pimpinan untuk mengawasi pelayanan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dogiyai, maka pegawai dengan seandainya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemauannya masing- masing

3. Kualitas pelayanan terjamin.

Dari kedua data (Tabel 11 dan Tabel 12) pertanyaan tentang adanya penyelesaian pekerjaan tugas apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada, dari jawaban responden yang ada maka sebagian besar responden mengatakan kurang sesuai dengan tupoksi yang ada yaitu sebesar 55%, hal ini berarti bahwa dalam pelayanan pegawai kurang mengikuti aturan dan ketentuan yang ada, ini akan membawa dampak yang sangat negatif karena masalah kependudukan ini ada sistem yang mengatur sehingga pegawai harus bekerja dengan baik. demikian hanya pada pertanyaan penelitian tentang

apakah pegawai diberikan kesempatan mengikuti diklat teknis yang sesuai dengan bidang tugas yang ada, terbukti dari kategori jawaban responden bahwa pegawai tidak pernah di berikan kesempatan untuk mengikuti diklat yang ada yaitu sebesar 85 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang berkompentensi karena tidak di berikan kesempatan mengikuti diklat sesuai dengan bidang tugas, lebih ironis lagi kalau diklat yang di ikuti oleh pegawai tidak pada bidang tugas yang ada sehingga hal ini sangat mengganggu pegawai dalam penyelesaian sebuah pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada

KESIMPULAN

Berdasarkan Penyajian dan hasil analisis data pada penelitian ini maka kesimpulan sebagai berikut Kepedulian pegawai akan pekerjaan sudah sangat kurang terutama pada melaksanakan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan walaupun dalam penyelesaian tugas tersebut kurang baik. Pegawai kurang di berikan penghargaan dan promosi jabatan sehingga pegawai dalam pelaksanaan tugas juga tugas kurang tepat pada waktu yang ditentukan. Dalam pelaksanaan tugas pegawai selalu melakukan sesuai dengan bidang tugas yang ada, namun pegawai kurang disiplin masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan, hal ini sangat berpengaruh pada penyelesaian tugas yang di berikan. Pegawai yang menyelesaikan tugas kurang tepat pada waktu yang telah di tentukan, akibat dari pada kurangnya pengawasan dan tidak adanya teguran dari pimpinan kepada pegawai. Pegawai kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kurang sesuai dengan tupoksi yang ada. Pegawai tidak pernah di berikan kesempatan untuk mengikuti diklat teknis yang di lakukan oleh pusat maupun daerah, sehingga sangat berpengaruh pada penyelesaian tugas yang ada, apalagi pegawai yang di tempatkan juga tidak sesuai dengan tingkat pendidikan maupun keahlian yang di miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Surachman, *Metode Penelitian Administrasi*, Rineke Cipta, Jakarta, 1998.
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Dayan Anto, *Metode Penelitian Survey*, Balai Pustaka, Jakarta, 1973.
- Dwyk Waldo, *Manajemen Otonomi Daerah*, Gunung Agung, Jakarta, 2001.
- Damin, *manajemen personalia*, Grafika, Surabaya, 2006.
- Eros Rosidi, *Teknik Memimpin Pegawai*, Jaya Sakti, Jakarta, 1998
- H.Hadari Nawawi, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Ghasiko, Surabaya, 1994
- H.A.W. Widjaja, *Motivasi karyawan*, Balai pustaka, Jakarta, 1999.
- H.Nainggolan, *Organisasi dan Manajemen produksi*, Gunung Agung, Jakarta, 1985.
- Koentjaraninggrat, *Metodologi Bisnis*, Edisi Pertama, Liberty Yokyakarta, 1997.
- Musanef, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke tujuh PT.Pertja Jakarta, 1991
- Masri Singgarimbun, *Administrasi perkantoran*, Alfabetha, Bandung, 1997
- Mardalis, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yokyakarta, 1998.
- Nitisemito, *Manajemen kepegawaian*, Alfabetha, Bandung, 2015.
- Pariata Westa, *Motivasi semangat hidup*, Klaten Intan, Klaten, 1991
- Pridjodarminto, *Pegawai yang bertanggung jawab*, Liberty, Yokyakarta, 1998.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabetha, Bandung, 2009.

Supriyanto, *Motivasi sebuah harapan*, Grafika, Surabaya, 2005.

Surachman Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1993.

Syafrudin, *Pengorganisasian*, Liberty, Yokyakarta, 1993.

S.P.Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1995.

Suaradji, *Manajemen Kepegawaian*, Tarsito Bandung, 2003

Syarifudin, *Dasar-dasar Manajemen*, Gajah Mada University, Yokyakarta, 1996

The Liang Gie, *Produktivitas kerja*, Gunung Agung, jakarta, 1998.

W.J.S. Poerwadarminta, produktivitas kerja karyawan, Tarsito, Bandung, 1984.

- UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- UUD 1945 Republik Indonesia.
- UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin P