



FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DISTRIK KURULU KABUPATEN JAYAWIJAYA

Asward Amir¹, Paulina Wame²

¹Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
Papu, Indonesia

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena Papua,
Indonesia

Email: aswad.ip09@gmail.com

<https://doi.org/10.61578/lapago.vol3.no1.art5>



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC- BY-NC-SA 4.0)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Distrik Kurulu kabupaten Jayawijaya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel mandiri yaitu disiplin dengan indikatornya: motivasi, kepemimpinan dan sanksi hukuman. Subyek penelitian yang digunakan adalah aparat Distrik di Distrik Kurulu. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh aparat distrik yang berjumlah 13 orang aparat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif menggunakan skor. Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan disiplin kerja di Kantor Distrik Kurulu diperoleh skor sebesar 21,33 yang berada pada predikat kurang disiplin Skor tertinggi variabel kepemimpinan berasal dari indikator kepemimpinan dengan skor 22,8. Dan skor terendah berasal dari indikator sanksi hukuman dengan skor 20,4 yang berada pada predikat kurang baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Aparat Distrik



Abstract

This research aims to determine administrative management in Isawa Himan Village, Siepkosi District, Jayawijaya Regency. The research method used is a descriptive quantitative approach. The population is the people in Bolakme District. The sample was determined based on purposive sampling with a sample size of 23. The research instrument used a questionnaire as a data collection tool. The measurement scale uses a Likert Scale. The data analysis technique uses quantitative descriptive analysis, namely by using scoring. The research results show that 5 indicators have quite good results, namely indicators of service procedures (score 62.66), service costs (score 50.66), service products (score 63), facilities and infrastructure (score 49.5), and officer competency indicators (score 59.75). Meanwhile, 1 indicator had poor results, namely the service time indicator (score 40.5). The average score obtained for all indicators is



54.34 which, if included, is quite good. These results inform that public services at the Bolakme District Office, Jayawijaya Regency have been running quite well.

Keywords: *Public service*

Pendahuluan

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting, sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan Negara Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Untuk itu diperlukan adanya aparatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab, bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara. Peranan aparatur negara sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga aparatur dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan aparturnya di samping kemampuan untuk mengarahkan bawahan dari pimpinan organisasi itu sendiri. Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan sumber daya manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan aparatur akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di samping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan aparatur tersebut. Kedisiplinan aparat merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kesadaran setiap aparatur untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin dalam bekerja. Peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan terhadap aparatur merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disipliner yang merugikan organisasi dan aparatur itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang No.5 tahun 2014 Tentang ASN terdapat hukuman bagi Aparat Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari adanya teguran lisan, teguran tertulis, penundaan gaji, penundaan pangkat dan penurunan pangkat, terdapat pula jenis hukuman berat yang diatur bagi aparat melakukan pelanggaran berat. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) no. 53 Tahun 2010, dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab, pemerintah daerah harus memperhatikan kinerja aparatur pemerintahan kecamatan itu sendiri, yang akan melaksanakan dan mengelola proses kegiatan pemerintah dan pembangunan di daerah. Karena keberhasilan pelaksanaan pembangunan di pemerintah kecamatan akan sangat ditentukan tercapainya kinerja aparatur yang baik.



Mengingat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka setiap aparatur pemerintahan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur. Dengan teladan pemimpin yang baik akan memberikan contoh kepada anggota organisasi untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan terciptanya aparatur yang mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Pimpinan mempunyai tugas utama untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang dapat mendorong orang-orang yang dipimpinnya bersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping kepemimpinan, peranan sanksi hukuman bagi aparatur yang melanggar peraturan-peraturan organisasi sangat berperan penting dalam memelihara disiplin kerja aparatur. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat indiscipliner, bersifat mendidik dan dapat menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi tersebut, maka aparatur akan lebih semangat atau giat dalam menjalankan tugas yang diemban. Oleh karena itu harus diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Pemberian motivasi kepada pegawai bukan saja berarti sekedar imbalan jasa yang sudah wajar diberikan kepada pegawai berdasarkan kerja yang telah dilakukan, namun lebih jauh pemberian motivasi itu harus dapat memupuk *sense of belonging* atau rasa memiliki.

Untuk menciptakan tingkah laku yang positif dari pegawai, instansi perlu membuat suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong pegawai untuk memberikan hasil yang lebih baik pada instansi. Lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi rasa aman bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat ke dua dan ketiga pada hirarki kebutuhan teori Maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan diterima dalam lingkungan sosial. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila setiap pegawai menyadari setiap kewajibannya, seperti ketentuan jam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja dengan tepat waktu. Distrik Kurulu merupakan salah satu distrik di wilayah Kabupaten Jayawijaya. Kantor Distrik Kurulu mempunyai jumlah aparatur sebanyak 13 (tiga belas) orang aparatur yang terdiri dari 4 (empat) orang aparatur perempuan dan 9 (sembilan) orang aparatur laki-laki. Kantor Distrik merupakan tatalaksana yang memiliki tugas-tugas pokok untuk melaksanakan tujuan pemerintah. Untuk mencapai tujuan tersebut dilihat dari sistem kerja, disiplin kerja dan absensi aparatur pada saat melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengamatan awal penulis di Kantor Distrik Kurulu, terlihat kantor distrik yang jarang beroperasi atau buka melayani masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan masyarakat, mengatakan bahwa tingkat kehadiran aparatur sangat jarang, dalam lima hari kerja, aparatur hanya aktif pada hari senin dan kamis saja untuk mengadakan apel pagi. Sedangkan pada hari-hari lainnya hanya terdapat 3 (tiga) sampai 5 (lima) orang aparatur saja yang hadir. Aparatur tersebut tidak penuh satu hari kerja, mereka pulang sebelum waktu pulang kerja yang ditetapkan, tingkat kehadiran aparatur di kantor distrik sekitar 3 (tiga) sampai 4 (empat) jam saja. Bahkan terdapat aparatur yang hanya datang sebentar lalu pergi lagi. Berikut adalah absensi aparatur di Kantor Distrik Kurulu bulan Februari 2020 :



Absensi Aparatur Distrik Kurulu Bulan Februari

No.	Nomor Aparat	Jumlah kehadiran			
		Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV
1	01	2	1	-	1
2	02	2	2	2	-
3	03	1	-	-	1
4	04	3	3	2	-
5	05	-	1	-	0
6	06	2	-	-	1
7	07	4	1	1	1
8	08	-	-	-	-
9	09	3	2	2	1
10	10	2	-	-	-
11	11	2	1	1	1
12	12	1	1	1	-
13	13	2	1	-	1
Jumlah		22	12	9	7

Sumber data : buku absensi, 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas terlihat kehadiran aparatur lebih banyak pada minggu I yaitu sebanyak 22 kali kehadiran dalam seminggu yang dihitung dari hari senin – jumat. Sedangkan tingkat kehadiran terendah pada minggu III dan Minggu IV yang masing-masing sebanyak 2 atau 1 kali kehadiran. Berdasarkan data absensi yang terdapat pada buku besar, terlihat banyak kehadiran aparatur yang sangat jarang, kecuali pada hari senin dan kamis yang semua aparatur hadir (sumber data : buku absensi aparat Kurulu, 2020). Berdasarkan keterangan dan kondisi di atas, menunjukkan kurangnya disiplin kerja aparatur di Kantor Distrik Kurulu, sehingga dari gejala-gejala dan uraian di atas perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisa Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya.”

Metode

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Nawawi (1985:63) penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) dan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat distrik yang bekerja di Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 13 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini didasari pada pendapat Sugiyono (2008:96) yang mengatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil, kurang dari 30 orang. maka sampel penelitiannya adalah seluruh aparat di Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 13 orang aparat. Instrument penelitian yang digunakan adalah daftar kuesioner yang bersesuaian dengan variabel yang diteliti. Kuesioner bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu.



Menurut Sugiyono (2008:90) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kepustakaan (*library*) yaitu mempelajari dan menganalisa buku atau bahan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian. Kuesioner yaitu daftar pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi dan menjawab dengan maksud mendapatkan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dan Pengamatan (*observasi*) Pengamatan secara langsung kepada objek penelitian untuk memahami situasi dan kondisi yang berkembang guna meningkatkan kesiapan lainnya dalam melaksanakan kajian.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data deskriptif – kuantitatif. Menurut Hasan (2006:24), bahwa analisa data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan nilai skor yang diketahui bahwa dalam penelitian ini mempunyai:

1. Sampel sebanyak 13 orang
2. Nilai skor yang diberikan untuk masing-masing kategori yaitu :
 - a. Sangat disiplin dengan skor 4
 - b. Disiplin dengan skor 3
 - c. Kurang disiplin dengan skor 2
 - d. Tidak disiplin dengan skor 1
3. Jumlah skor ideal (maksimum) = $4 \times 13 = 52$
4. Jumlah skor minimum = $1 \times 13 = 13$

Berdasarkan perhitungan, maka tabel interpretasi nilai skor disajikan sebagai berikut :

Tabel Interpretasi nilai skor

No.	Interval nilai	Predikat
1	$39 < \text{nilai skor} \leq 52$	Sangat disiplin
2	$26 < \text{nilai skor} \leq 39$	Disiplin
3	$13 < \text{nilai skor} \leq 26$	Kurang disiplin
4	$0 < \text{nilai skor} \leq 13$	Tidak disiplin

Hasil dan Pembahasan

Keadaan Lokasi Penelitian

Distrik Kurulu merupakan salah satu distrik yang berada di wilayah Kabupaten Jayawijaya, mempunyai batas-batas wilayah administrative, sebagai berikut :

- a) Sebelah barat berbatasan dengan Distrik Wadanku
- b) Sebelah timur berbatasan dengan Distrik Musatfak
- c) Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Wosi
- d) Sebelah selatan berbatasan dengan distrik Witawaya

Keadaan Responden

Keadaan responden berdasarkan usia disajikan pada tabel sebagai berikut :

No.	Rentang Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	40 – 45	7	53,85
2.	46 – 50	4	13,77
3.	51 – 55	1	7,69
4.	56 – 60	1	7,69
5.	< 60	-	0
Jumlah		13	100

Berdasarkan data pada tabel 4.1 terlihat responden dengan usia 40 – 45 tahun sebanyak 7 orang (53,85 %), usia 46 – 50 tahun sebanyak 4 orang (13,77 %); usia 51 – 55 tahun sebanyak 1 orang (7,69 %) dan usia < 60 tahun sebanyak 0 orang (0 %).

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel sebagai berikut :

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sarjana (S I)	1	7,69
2.	D III	1	7,69
3.	SMA	11	84,62
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.2 terlihat responden dengan pendidikan Sarjana dan D III masing-masing sebanyak 1 orang (7,69 %) dan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah paling banyak yaitu 11 orang (84,62 %).

Keadaan responden berdasarkan pangkat/golongan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Keadaan responden berdasarkan pangkat/golongan

No.	Pangkat/golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Penata Muda Tingkat I/III/b	1	7,69
2.	Pengatur/ II/c	2	15,38
3.	Pengatur Muda Tingkat I/II/b	3	23,08
4.	Pengatur Muda/II/a	7	53,85
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel terlihat responden dengan pangkat/golongan Penata Muda Tingkat I/III/b sebanyak 1 orang (7,69 %), pengatur/II/c sebanyak 2 orang (15,38 %), Pengatur Muda Tingkat I/II/b sebanyak 3 orang (23,08 %) dan Pengatur Muda/II/a sebanyak 7 orang (53,85 %).

Keadaan responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel sebagai berikut:



Keadaan responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Distrik	1	7,69
2.	Sekretaris Distrik	1	7,69
3	Kepala Sub Bagian (Ka.sub)	2	15,39
4	Kepala Seksi (Ka.sie)	4	30,76
5	Staf	5	38,47
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel terlihat responden dengan jabatan Kepala distrik dan Sekrataris distrik masing-masing sebanyak 1 orang (7,69 %), kepala Sub Bagian sebanyak 2 orang (15,39%), kepala Seksi (Kasie) sebanyak 4 orang (30,76 %) dan staf sebanyak 5 orang (38,47 %).

Disiplin Kerja ASN Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya

Dari penyajian data secara tabulasi atau analisa data dari ke tiga indikator disiplin aparatur pada Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya, maka langkah selanjutnya adalah memberikan penilaian terhadap masing-masing indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Indikator motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada aparatur sipil negara di Distrik Kurulu dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Penilaian terhadap indikator motivasi disajikan pada tabel sebagai berikut :

Perolehan rata-rata skor indikator motivasi

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Adanya pemberian penghargaan bagi aparatur yang berprestasi	23	Kurang disiplin
2	Keinginan aparatur untuk bekerja	20	Kurang disiplin
3	Kepala distrik mendorong bawahan untuk bekerja dengan rajin	23	Kurang disiplin
4	Adanya pengembangan SDM dengan memberikan pelatihan kepada bawahan	21	Kurang disiplin
5	Penyediaan fasilitas kerja bagi aparatur untuk memudahkan pekerjaan	17	Kurang disiplin
Jumlah		104	
Rata-rata		20,8	Kurang disiplin

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang adanya pemberian penghargaan bagi aparatur yang berprestasi mendapatkan nilai skor 23 yang termasuk dalam predikat kurang disiplin. Pernyataan aparat tentang Keinginan aparatur untuk bekerja mendapatkan nilai skor 20 yang termasuk dalam predikat kurang disiplin Pernyataan aparat tentang Kepala distrik mendorong bawahan untuk

bekerja dengan rajin mendapatkan nilai skor 23 yang termasuk dalam predikat kurang disiplin. Pernyataan tentang Adanya pengembangan SDM dengan memberikan pelatihan kepada bawahan mendapatkan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat kurang disiplin. Pernyataan tentang penyediaan fasilitas kerja bagi aparatur untuk memudahkan pekerjaan mendapatkan nilai skor 17 yang termasuk dalam predikat kurang disiplin. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi aparat kurang di mana tidak adanya penghargaan atau pemberian pelatihan bagi aparat agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

2. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu keadaan mempengaruhi yang dilakukan oleh Kepala Distrik Kurulu dalam mengambil keputusan, koordinasi dan pengawasan kepada semua bawahannya. Penilaian terhadap indikator kepemimpinan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Perolehan rata-rata skor indikator kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Kepala distrik mampu memberikan ide kepada bawahan	21	Kurang baik
2	Kepala distrik mampu mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif	22	Kurang baik
3	Kepala distrik mampu memahami perilaku dan kepribadian bawahannya	25	Kurang baik
4	Memberikan tauladan kepada bawahan	21	Kurang baik
5	Komunikasi kepala distrik dengan bawahan	25	Kurang baik
Jumlah		114	
Rata-rata		22,8	Kurang baik

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang Kepala distrik mampu memberikan ide kepada bawahan mendapatkan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang Kepala distrik mampu mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif mendapatkan nilai skor 22 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang Kepala distrik mampu memahami perilaku dan kepribadian bawahannya mendapatkan nilai skor 25 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang mendapatkan Memberikan tauladan kepada bawahan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang Komunikasi kepala distrik

dengan bawahan mendapatkan nilai skor 25 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Hasil ini menunjukkan kepemimpinan kepala distrik kurang, kepala distrik kurang melakukan interaksi dengan bawahan. Kurang melakukan komunikasi dan kurang memberikan contoh yang baik kepada bawahan, seperti datang tidak tepat waktu dan tingkat kehadiran yang jarang.

3. Indikator Sangsi Hukuman

Sangsi hukuman adalah suatu bentuk sangsi yang diberikan kepada aparat sipil negara di Distrik Kurulu yang melanggar aturan. Penilaian terhadap indikator motivasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Perolehan rata-rata skor indikator sangsi hukuman

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Adanya pemberian hukuman bagi aparatur yang melanggar peraturan	26	Kurang baik
2	Adanya aturan tertulis bagi aparatur	21	Kurang baik
3	Teguran Kepala Distrik bagi bawahan yang melanggar peraturan	18	Kurang baik
4	Keberanian Kepala Distrik untuk mengambil tindakan kepada bawahan yang melanggar peraturan	20	Kurang baik
5	Adanya ancaman yang diberikan Kepala Distrik kepada bawahan yang melanggar peraturan	17	Kurang baik
Jumlah		102	
Rata-rata		20,4	Kurang baik

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang Adanya pemberian hukuman bagi aparatur yang melanggar peraturan endapatkan nilai skor 26 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang adanya aturan tertulis bagi aparatur mendapatkan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang teguran Kepala Distrik bagi bawahan yang melanggar peraturan mendapatkan nilai skor 18 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang keberanian Kepala Distrik untuk mengambil tindakan kepada bawahan yang melanggar peraturan mendapatkan nilai skor 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Pernyataan aparat tentang adanya ancaman yang diberikan Kepala Distrik kepada bawahan yang melanggar peraturan mendapatkan nilai skor 17 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Hasil menunjukkan bahwa tidak adanya

sangsi hukuman yang diberikan kepada aparat, kepala distrik kurang berinisiatif untuk memberikan hukuman atau teguran kepada aparat yang melanggar aturan.

4. Hasil rata-rata variabel disiplin kerja Aparat Sipil Negara

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata variabel disiplin kerja Aparat Sipil Negara disajikan pada tabel sebagai berikut:

No	Indikator	Skor	Predikat
1	Motivasi	20,8	Kurang Baik
2	Kepemimpinan	22,8	Kurang Baik
3	Sangsi Hukum	20,4	Kurang Baik
Jumlah		64	
Rata-rata		21,3	Kurang Disiplin

Sumber data: hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan hasil rata-rata disiplin kerja diperoleh skor 21,33 yang berada pada predikat kurang baik, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Distrik Kurulu kurang disiplin. Hasil ini diperoleh dari indikator motivasi dengan skor 20,8; indikator kepemimpinan dengan skor 22,8 dan indikator sangsi hukuman dengan skor 20,4. Berdasarkan hasil pada tabel 4.25 di atas menunjukkan skor terendah berasal dari indikator sangsi hukuman dengan skor 20,4 yang berada pada predikat kurang baik yang berasal dari sub indikator terendah yaitu adanya ancaman yang diberikan Kepala Distrik kepada bawahan yang melanggar peraturan yang berada pada predikat kurang baik. Hasil pada penelitian ini menunjukkan disiplin kerja aparat yang kurang, dimana kurangnya motivasi untuk berbuat lebih baik bagi distrik, karena tidak adanya dorongan dari Kepala Distrik. Kepemimpinan kepala distrik yang kurang mampu mempengaruhi aparat dan tidak adanya sangsi hukuman yang diberikan kepada aparat sehingga terdapat aparat yang melanggar aturan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan disiplin kerja di Kantor Distrik Kurulu diperoleh skor sebesar 21,33 yang berada pada predikat kurang disiplin. Hasil ini diperoleh dari indikator motivasi dengan skor 20,8; indikator kepemimpinan dengan skor 22,8 dan indikator sangsi hukuman dengan skor 20,4. Skor terendah berasal dari indikator sangsi hukuman dengan skor 20,4 yang berada pada predikat kurang baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Rozali, 1986, *Hukum Kepegawaian*, CV. Rajawali, Jakarta
- Anoraga, Pandji, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Densi, Askani, 2018, *Analisis Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor kecamatan Selebar Kota Bengkulu*, e- journal Penelitian Sosial dan Politik, vol.7, no:1, hal: 9-16 <https://journal.unihaz.ac.id> diakses pada tanggal 18 Mei 2020
- Hariandja, Marihot Tua Effendy, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Karya Adika Utama, Bandung
- Hasibuan, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Moenir, A.S, 2002, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta



- Nawawi, Hadari, 1985, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, 1980, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta
- Padma, Hijatul, 2012, *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis*, e-journal Administrasi Negara, vol. 2, no. 1, <https://journal.Uinsultansyarif>
diakses pada tanggal 18 Mei 2020
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas (Apa dan Bagaimana)*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Situmorang, Victor dan Juhir, Jusuf, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Surachmad, Wirjo, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Tjiptoherijanto, Prijono, 2013, *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara*, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, FEB UI
- Rosmalina, Yulita, 2013, *Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan*, [Repository.uinjkt.ac.id](https://repository.uinjkt.ac.id), diakses pada tanggal 18 Mei 2020
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil