

PELAKSANAAN DISIPLIN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DISPARMUDORA KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN

Tahmit Ansar

Universitas Lakidende

tahmitansar67@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan. Tujuan penelitian ini yaitu, mengetahui Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan telah terlaksananya kedisiplinan dengan baik, hal tersebut terlihat pada tingkat kedisiplinan, dan output kinerja pegawai Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan dapat berjalan dengan baik dan memenuhi standar kedisiplinan dan kinerja pegawai dengan berdasarkan indikator, disiplin waktu, disiplin peraturan, tanggung jawab, serta kualitas kerja dan tingkat hubungan komunikasi yang baik.

Kata Kunci: *Pelaksanaan Disiplin, Kinerja Pegawai, Output*

Abstract

This research is entitled Implementation of Discipline to Improve Employee Performance in Disparmudora, Konawe Islands Regency. The purpose of this study is to determine the implementation of discipline to improve employee performance in Disparmudora, Konawe Islands Regency. This research uses a qualitative descriptive research design. The results show that discipline has been implemented well, this can be seen at the level of discipline, and the performance output of Disparmudora employees, Konawe Islands Regency can run well and meet the standards of discipline and employee performance based on indicators, time discipline, regulatory discipline, responsibility, and quality. work and good level of communication.

Keywords: Implementation of Discipline, Performance, Output

PENDAHULUAN

Disiplinan pegawai merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban, selain perihal tersebut disebutkan bahwa disiplin dapat dikatakan sebagai tindakan manajemen yang bertujuan untuk menegakkan standar organisasi berupa penegakkan aturan-aturan dalam setiap organisasi, disiplin juga dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk menguasai diri dalam menjalankan norma-norma yang berlaku pada struktur kehidupan dengan melalui prosedur berupa koreksi dan hukuman terhadap pelanggar prosedur atau aturan yang telah ditetapkan, untuk menjalankan atau proses aktualisasi kedisiplinan dibutuhkan kehadiran organisasi pemerintah merupakan salah satu wadah secara resmi yang dibentuk baik tingkat pemerintah pusat maupun daerah yang terbagi dalam beberapa wilayah kesatuan republik Indonesia, dalam meningkatkan keberhasilan pembangunan frastruktur maupun infrastruktur sangat dibutuhkan baik dari segi manajemen maupun sumberdaya manusia yang siap digunakan untuk menjalankan

salah satu fungsi pemerintahan yakni sebagai pelayan publik atau yang dikenal dengan publik service.

Pada posisi peningkatan kinerja dan keberhasilan pada setiap organisasi perangkat daerah, dapat dinilai dari berbagai kriteria baik disegi akademik serta kriteria melalui indikator yang ditentukan oleh pemerintah. Pada tingkat kemajuan didalam pelaksanaan fungsi dari suatu organisasi pemerintah juga dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitas kinerja dari setiap aparatur sipil Negara (ASN), yang ditunjang dengan sumberdaya manusia yang memadai serta siap untuk digunakan pada dunia kerja. Selanjutnya sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas kerja, sebab jika tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang cukup memadai dapat di khawatirkan kemampuan suatu organisasi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi untuk menuju tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Keberadaan Organisasi perangkat daerah yakni kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan berdasarkan hasil observasi awal terhadap salah satu aparatur , mengatakan bahwa persoalan kinerja dan kedisiplinan saat ini, kemudian setelah munculnya pandemi covid-19 di Kabupaten Konawe Kepulauan yang di dukung oleh birokrasi pemerintah yang semakin ketat menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja,dan sumberdaya aparatur sipil Negara khususnya kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan. Problematika yang berikutnya berkaitan langsung kinerja aparatur yakni komposisi jabatan tidak didasarkan pada disiplin ke-ilmuan dan disiplin kerja aparatur. Kodisi tersebut diperkuat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2000 tentang komposisi jabatan administratif dititik beratkan pada pangkat ter-rendah, daftar urut kepangkatan atau disebut (DUK), dan daftar penilaian pegawai yang hanya berbicara pada angkat, namun dilihat dari kedudukan pangkat dan tingginya angka DP3 aparatur sipil Negara bukan jaminan akan meningkatnya kualitas kerja dan penerapan kedisiplinan dengan baik, disebabkan pemberian dan kenaikan pangkat berdasarkan ijazah tertinggi yang dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara.

Berdasarkan hasil identifikasi awal peneliti pada kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi yakni pelaksanaan disiplin relatif rendah yang berdampak pada kualitas peningkatan kinerja aparatur, berdasarkan perihal tersebut penting dilakukan pengkajian untuk mengungkap pelaksanaan disiplin dan bagaimana peningkatan kinerja pada Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan.

Sehingga peneliti ter-inspirasi untuk melakukan penelitian dengan sub judul ”Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan”

Berdasarkan latar belakang dan uraian singkat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan permasalahan yakni” Bagaimanakah Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan ?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian, tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja di Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan.

Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan manfaat serta menambah wawasan dalam pengembangan kajian teori tentang kedisiplinan aparatur terhadap peningkatan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Konawe Kepulauan

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian Pelaksanaan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan dapat bermanfaat khususnya Pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan untuk membuat dana menjalankan kebijakan, serta dapat memperluas pemahaman bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Disiplin

Disiplin merupakan sebuah tindakan manajemen yang bertujuan untuk menegakkan standar organisasi berupa penegakkan aturan-aturan dalam setiap organisasi, disiplin juga dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk menguasai diri dalam menjalankan norma-norma yang berlaku pada struktur kehidupan dengan melalui prosedur berupa koreksi dan hukuman terhadap pelanggaran prosedur atau aturan yang telah ditetapkan. Menurut Simanora 2004:746 mengatakan bahwa disiplin dapat dilihat dari sudut pembinaan, dan juga dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yakni :

- a. Disiplin umum merupakan disiplin yang nampak pada penampilan sikap dan perilaku setiap individu
- b. Disiplin kerja merupakan disiplin yang menyangkut metodologi dan tata cara penyelesaian pekerjaan dengan mengikuti prosedur dan teknik dalam menjalankan pekerjaan.
- c. Disiplin dasar adalah suatu hal mendasari setiap pribadi masing-masing individu khususnya pegawai dalam melaksanakan tugas dengan prinsip kesetiaan-pengabdian-kesadaran serta tanggung jawab .

Menurut Saydam 2000 : 54 pada praktek pelaksanaan disiplin dasar kerja dapat dilihat 4 jenis kepatuhan pegawai yakni :

1. Ketepatan pada jam kerja dan jam istirahat
2. Kepatuhan menggunakan pakaian dan atribut berdasarkan aturan

3. Partisipasi tinggi yakni mengikuti upacara menjadi kewajiban setiap pegawai
4. Kemampuan bersikan dan bertingkah laku dengan tetap menjaga norma kesopanan terhadap sesama aparatur atau pegawai.

Kinerja Pegawai

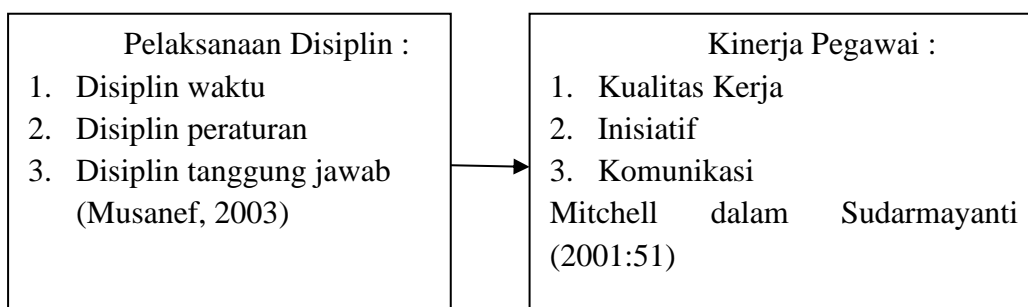
Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau output yang dicapai oleh pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan Efisiensi dan efektivitas yang diharapkan mampu menghasilkan Prestasi Kerja serta perbandingan antara hasil kerja yang tepat dan secara nyata dengan mengikuti standar kerja atau standar operasional prosedur atau sop yang ditetapkan oleh setiap organisasi.

Menurut Gibson 1995:364 mengatakan bahwa setiap aparatur sipil negara atau pegawai dalam setiap organisasi dituntut sekaligus diwajibkan untuk memberikan kontribusi yang bersifat positif melalui produktivitas kinerja yang baik sekaligus mengingat kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat didefinisikan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau aparatur sipil negara yang telah dilaksanakannya berdasarkan kriteria atau ketentuan yang berlaku dari setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan

Kerangka Pikir

Pegawai yang bekerja dengan Disiplin yang tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi atau instansi, karena dengan kedisiplinan banyak hal yang dapat diwujudkan. Hal ini erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai, artinya jika proses disiplin dilaksanakan secara efektif, maka diharapkan akan terwujud pelaksanaan pekerjaan secara cepat dan tepat, adanya meminimalan pemborosan dan penyimpangan dalam setiap kegiatan, serta manfaat dari hasil kerja yang dicapai. Sementara untuk meningkatkan kinerja seseorang pemimpin atau pegawai menurut Mitchell dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni : Kualitas Kerja, Inisiatif dan Komunikasi. Untuk lebih jelasnya digambarkan pada bagan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Riset ini telah dilakukan pada Kantor Disparbudora Kabupaten Konawe Kepulauan yang berada di Jalan Budi Utomo. Kompleks P2ID (THR) Kabupaten Konawe Kepulauan. Pemilihan lokasi penelitian untuk mengetahui lebih dalam tentang disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja, penguasaan lapangan, efisiensi waktu dan kemudahan memperoleh data.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas semua nilai baik perhitungan maupun pengukuran, kualitatif ataupun kuantitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas (Sudjana:2002). Menurut Sugiyono:2020 mengemukakan populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Disparbudora Kabupaten Konawe Kepulauan sejumlah 38 orang pegawai

b. Teknik dan Penarikan Sampel Penelitian

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Cooper dan schindler:2003). Teknik Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik snowball sampling yakni teknik pengambilan sampel dengan bantuan key-informan key-informan yang dapat membantu atau akan dapat berkembang berdasarkan petunjuk yang diberikan olehnya dalam hal ini, peneliti hanya mengungkapkan kriteria sebagai persyaratan untuk dijadikan sampel. Menurut Sugiyono:2012 mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan kedisiplinan yang dimiliki oleh populasi, sebab jumlah populasi dalam penelitian ini relative kecil maka semua populasi sejumlah 38 orang menjadi sampel dalam penelitian.

Teknik Penentuan Informan

Menurut morse (Denzin dan Lincoln, 2009:289), seseorang informan atau narasumber yang bagus ialah informan yang mampu mengutarakan, mendefinisikan dan memiliki respon yang baik dalam memenuhi permintaan peneliti, memiliki kualitas mediatif serta mempunyai sifat yang artikulatif, informan yang baik bisa meluangkan waktu untuk wawancara, dan bersemangat untuk berperan serta dalam penelitian.

Selanjutnya, sesuai dengan pendapat patton (Denzin dan Lincoln 2009:290), mengenai teknik sampling dalam penelitian kualitatif, perlu juga diperhatikan (1) minat dan kompetensi (*extreme or deviant case sampling*) informan yang berkaitan dengan subjek penelitian; (2) informan yang akrab dan berpengalaman dengan subjek yang teliti (*intensity*

sampling); (3) informan memiliki latar belakang yang beragam dengan fokus penekanan tetap pada subjek (fokus) penelitian (*maximum variety sampling*); dan (4) informan yang mampu memberikan contoh-contoh kasus, faktor-faktor kunci yang terfokus dengan subjek penelitian (*critical case sampling*). Adapun Informan dalam penelitian ini terdiri dari 6 (Enam) orang yakni; Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Pubakala, Kepala Bidang Pemasaran, Kepala Seksi Kesenian dan Tradisi serta staf.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang dapat di interpretasikan sebagai berikut :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau yang menjadi sampel penelitian, data primer meliputi data pernyataan informan terhadap tingkat kedisiplinan individu pada kinerja pegawai, data primert tersebut diperoleh dari informan dengan menggunakan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung.

b. Data Sekunder

Merupakan data berupa dokumen penunjang meliputi gambaran umum organisasi, jumlah pegawai, tupoksi pegawai dan data-data dokumentasi lain-Nya yang relevan dan berhubungan dengan kebutuhan penelitian, sumber data sekunde diperoleh dari instansi terkait yakni Disparmudora Kabupaten Konawa Kepulauan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini adalah:

- a. Kuisisioner/Angket, dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada para pegawai Disparmudora Kota Kendri, kuisisioner dibuat bersifat tertutup yakni pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif atau satu jawaban, penyebaran kuisisioner dilakukan dengan mengunjungi para pegawai dan menjelaskan kuisisioner serta menunggu waktu kuisisioner tersebut dapat diambil.
- b. Wawancara, dilakukan dengan menghubungi para informan dan melakukan tatap muka secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap pada proses analisa data dalam penelitian. Peneliti mengutamakan pengambilan data berdasarkan metode wawancara kepada informan agar diketahui bagaimana pelaksanaan kedisiplinan individu terhadap kinerja serta fakta lapangan yang ingin diketahui dari peneliti yang akan mendukung penelitian dan tidak terdapat dalam kuesisioner dinyatakan juga oleh peneliti di dalam wawancara
- c. Dokumentasi, Dilakukan dengan observasi langsung untuk mengambil gambar atau berupa foto sebagai bukti bahwa telah dilakukan penelitian di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawa Kepulauan.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah merupakan data primer dan data sekunder yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan keadaan sebenarnya serupa dengan hasil riset yang diperoleh dari subjek ataupun letak riset. Data primer tersebut terlebih dahulu dilakukan tabulasi data persentase selanjutnya diinterpretasikan Sedangkan untuk data sekunder didapatkan langsung setelah data diinterpretasikan

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Mengacu pada identifikasi variabel yang telah ditetapkan guna membatasi permasalahan dalam penelitian ini perlu diberikan rumusan definisi operasional yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Disiplin

Pelaksanaan disiplin individu merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan kesetiaan keteraturan dan ketertiban sehingga dapat dikatakan bahwa ciri utama dari Disiplin adalah keteraturan dan ketertiban kemudian disiplin terdiri dari tiga indikator yakni:

1. Disiplin waktu merupakan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja yakni patuh terhadap ketentuan dalam waktu jam berkantor termasuk Waktu Masuk istirahat sampai pulang kantor
2. Disiplin peraturan merupakan ketentuan mengenai tertib berpakaian sesuai kesopanan dengan aturan berpakaian sebagaimana yang telah ditetapkan
3. Disiplin tanggung jawab merupakan Aplikasi suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dalam upaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi atau kantor itu sendiri

b. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah penilaian Terhadap pegawai atas hasil dari kegiatan kegiatan yang bisa diukur lewat bagian keahlian kegiatan kecakapan kemampuan dan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang terdiri dari tiga indikator antara lain :

- a. Kualitas kerja yakni penelitian pegawai dalam menuntaskan kewajiban dengan cermat sesuai kualitas profesi yang direncanakan
- b. Mempunyai ketelitian dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan rendah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan mutu terbaik
- c. Inisiatif, merupakan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab
- d. Komunikasi, merupakan proses penyampaian berbagai informasi dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan

Pengukuran variabel tersebut dalam penelitian ini menggunakan tinggi, sedang dan rendah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keadaan Umum Lokasi Penelitian

Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan merupakan bagian dari salah satu instansi unit kerja dari pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan merupakan unsur staf yang dipimpin oleh salah seorang kepala dinas yang dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota secara umum tugas dan fungsi Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan sebagaimana tertuang dalam peraturan daerah Kabupaten Konawe Kepulauan nomor 14 tahun 2013 tentang perubahan ketiga atas perubahan daerah Kabupaten Konawe Kepulauan nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan

Disiplin Waktu

Disiplin waktu dapat diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Disiplin waktu merupakan kesadaran dan kesetiaan seorang individu dalam hal ini pegawai negeri sipil agar mematuhi Seluruh peraturan serta norma sosial yang legal dalam badan pemahaman serta ketaatan merupakan tindakan seorang yang dengan cara ikhlas mematuhi aturan tersebut yang berlaku kepada semua peraturan terutama jam kerja dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh setiap pegawai.

Adapun sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar kehendaknya dipertimbangkan dengan cermat teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat sanksi yang pernah diberikan kepada pegawai yang melanggar adalah sanksi ringan berupa teguran lisan karena pelanggaran yang dilakukan pegawai masih dalam batas kewajaran. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja pegawai di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Tanggapan Responden tentang Tingkat Kehadiran dan Kepatuhan terhadap jam kerja pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	23	61%
2.	Sedang	11	29%
3.	Rendah	4	10%
Jumlah		38 Orang	100 %

Sumber Data : Hasil Olahan Kuisisioner 2019

Tabel di atas memperlihatkan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja pegawai di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan cukup tinggi. Hal ini tampak dari pernyataan mayoritas pegawai sebanyak 23 orang responden atau 61% menyatakan bahwa kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja pegawai merespon tinggi dalam arti bahwa para pegawai senantiasa berupaya tepat waktu untuk hadir dan pulang kantor sesuai dengan ketentuan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Responden menyatakan demikian dengan alasan bahwa pegawai selalu berupaya menjalankan disiplin kerja dengan baik karena dia yang hadir tepat waktu pukul 08.00 Wita di kantor maka ia dapat menyiapkan segala keperluan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan pulang kerja pukul jam pukul 15.00 setelah apel siang aturan tersebut diterapkan langsung oleh pimpinan. Dalam hal ini Kepala Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan untuk senantiasa mengawasi kehadiran pegawai dan membimbing pegawai untuk tetap menjalankan disiplin waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin Peraturan

Pembinaan disiplin pada peraturan diartikan sebagai kepatuhan melaksanakan instruksi atasan dan menggunakan pakaian seragam peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu instansi atau organisasi dapat dicapai dengan baik. Dalam hal ini pimpinan di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan selalu menginstruksikan kepada para pegawainya untuk senantiasa menaati berbagai peraturan dan tata tertib karena selalu menggunakan pakaian seragam dengan lengkap bila masuk kantor untuk melaksanakan pekerjaan atau di manapun. Mereka melaksanakan tugas karena berpakaian seragam. Seorang pegawai menunjukkan identitas dari para pegawai itu sendiri terutama bagi pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam berupa sanksi ringan sampai kepada sanksi yang berat. Sanksi ringan yang diberikan berupa teguran lisan maupun tertulis sedangkan sanksi terberat dikenakan kepada para pegawai berupa demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan sebelumnya. Pemberian sanksi ini disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kepatuhan melaksanakan instruksi atasan dan menggunakan pakaian seragam Pegawai di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Tanggapan Responden tentang tingkat kepatuhan melaksanakan instruksi atasan menggunakan pakaian seragam pegawai.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	28	74%

2.	Sedang	7	18%
3.	Rendah	3	8%
Jumlah		38 Orang	100 %

Sumber Data : Hasil Olahan Kuisisioner 2019

Tabel tersebut diatas menyangkut tanggapan responden memperhatikan bahwa tingkat kepatuhan melaksanakan instruksi atasan dan menggunakan pakaian seragam Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan tinggi ia menanggapi. Hal ini tampak dari pernyataan pada mayoritas pegawainya yaitu sebanyak 20 orang responden 74% menyatakan tingkat kepatuhan melaksanakan instruksi atasan dan menggunakan pakaian seragam di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan tinggi dalam arti bahwa para pegawai senantiasa berupaya menaati berbagai peraturan dan tata tertib dan senantiasa menggunakan berpakaian seragam dengan lengkap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Responden menyatakan demikian dengan alasan bahwa pegawai selalu berupaya menjalankan instruksi yang diberikan oleh atasan dan menggunakan kelengkapan pakaian seragam dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya hal ini berarti bahwa akan mencegah adanya penyimpangan keterlambatan kerja kesalahpahaman dan penyelewengan kerja dengan demikian maka penyimpangan kerja Dapat dihindari ya berarti disiplin kerja dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan dalam kegiatan instansi

Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Disiplin tanggung jawab kerja dapat diartikan sebagai sikap dan tingkah laku Ia menggunakan dan memelihara fasilitas kerja sesuai dengan prosedur pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja yang baik atau yang tinggi senantiasa akan melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja selalu memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam arti selalu berusaha menjaga kelancaran kerja dan senantiasa menggunakan dan memelihara perlengkapan kerja secara bertanggung jawab sehingga pencapaian tujuan dalam suatu organisasi senantiasa terwujud kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang tinggi Sebab mereka menyadari bahwa pekerjaan yang tidak sadari oleh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan akan senantiasa memberikan rasa kepuasan tersendiri Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah menggunakan dan memelihara peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang disiplin tanggung jawab mutlak Aparatur pada Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Tanggapan Responden tentang Tingkat Disiplin Tanggung Jawab Kerja Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	22	58%
2.	Sedang	10	26%
3.	Rendah	6	16%
Jumlah		38 Orang	100 %

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat disiplin tanggung jawab kerja pegawai di kantor dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Konawe Kepulauan cukup tinggi Hal ini tampak dari pernyataan mayoritas sebagai yakni sebanyak 22 orang responden 58% menyatakan bahwa tingkat disiplin tanggung jawab pegawai tinggi dalam arti bahwa para pegawai selalu berusaha menjaga kelancaran kerja dan senantiasa menggunakan dan memelihara perlengkapan kerja secara bertanggung jawab sehingga pencapaian tujuan dalam organisasi senantiasa terwujud responden menyatakan demikian dengan alasan bahwa Pegawai selalu berupaya menggunakan dan memelihara peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Serta adanya kesanggupan para pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Peningkatan Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidak tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk Atau segala sesuatu menjadi Serba Salah keseringan manajer tidak mengetahui beberapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius kesan buruk tersebut organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan demi kelancaran organisasi di masa yang akan datang baik organisasi itu sendiri maupun bagi pegawai yang bersangkutan seringkali penilaian pegawai menjadi rutinitas program sumber daya manusia tiap tahunnya sehingga dampak yang paling penting daripada penilaian itu sendiri mulai memudar umumnya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi hendak membagikan lebih dari apa yang diharapkan serta ia bakal lalu berupaya membenarkan kemampuan nya kebalikannya pegawai yang kebahagiaan kerjanya kecil mengarah memandang profesi selaku perihal yang mengasyikkan serta menjenuhkan Alhasil dalam bertugas dengan terdesak dan alasan-alasan yang tidak pasti untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang menghambat pegawai merasa nyaman bekerja dalam organisasi.

Kualitas Kerja

Mutu kegiatan membutuhkan support dari informasi yang sesuai data yang tepat wawasan metode kegiatan teknologi terkini suasana batin yang senang sistem kegiatan yang efisien integritas individu serta kepemimpinan yang mempengaruhi guna menciptakan kualitas kerja, kualitas kerja dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atau pelayanan yang nyata-nyata mereka terima atau peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka mengharapkan atau menginginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu organisasi jika jasa yang diterima atau dirasakan sesuai dengan harapan maka kualitas kerja dipersepsikan baik dan memuaskan jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen maka kualitas kerja dipersepsikan sangat baik dan berkualitas sebaiknya jika jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan maka kualitas pelayanan dan dipersepsikan tidak baik.

Mutu kegiatan dari tiap orang hendak membagikan faedah guna melindungi energi saing organisasi pula untuk melindungi keberlanjutan upaya dengan mutu maksudnya mutu ialah jaminan buat senantiasa eksis selama- lamanya di dalam pasar yang penuh semangat perubahan serta daya cipta sepanjang tiap orang fokus serta terbiasa bertugas dengan mutu hingga institusi senantiasa akan berada pada posisi penting selaku yang terbaik.

a. Kesesuaian Dalam Bekerja

Kesesuaian dalam bekerja yang dimaksud adalah Bagaimana seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil kerja yang telah diselesaikan. Berikut tanggapan responden tentang kinerja pegawai mengenai kesesuaian pekerjaan di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan sebagai berikut:

Tabel 6 Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Dalam Bekerja Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	21	56%
2.	Sedang	10	26%
3.	Rendah	7	18%
Jumlah		38 Orang	100 %

Sumber Data : Hasil Olahan Kuisisioner 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa kesesuaian pegawai dalam bekerja di Kantor Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan sebanyak 21 orang responden 56% menyatakan tinggi ini berarti bahwa sebagai pegawai sudah menyadari akan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang diberikan oleh atasan, kemudian sebanyak 10 orang responden 26% menyatakan sedang hal ini ini nampak dari pelaksanaan pekerjaan yang tepat waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja namun terkadang kurang bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan, hal tersebut terlihat pada tingkat kedisiplinan, dan output kinerja pegawai Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan, memenuhi standar kedisiplinan dan kinerja pegawai dengan berdasarkan indikator, disiplin waktu, disiplin peraturan, tanggung jawab, serta kualitas kerja dan tingkat hubungan komunikasi antar pegawai yang baik.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar Kepala Disparmudora Kabupaten Konawe Kepulauan untuk selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan memenuhi kebutuhan pegawai seperti sarana transportasi atau kendaraan dinas fasilitas kerja seperti komputer absensi digital sidik jari dan kebutuhan-kebutuhan kerja lainnya yang diperlukan pegawai dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan kualitas kerja meningkat sesuai dengan tujuan dan harapan dari instansi atau organisasi tersebut
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai untuk senantiasa menaati aturan-aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan demi meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Benardin, J. a. (1998). Human Management. An Experiental Aproach.
- Dessler, G. (1997). Manajemen Sumberdaya Manusia. Human Resource.
- Games, F. (2002). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Gibson, J. L. (1996). Organisasi:Perilaku,Struktur,Proses.
- Guntur, L. (1996). Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta: Ailangga.
- H.Naingolan. (1984). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Lakarta.
- Hasibuan.SP.Melayu. (2000). Manajmen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, R. N., Sadalia, I., Irawati, N., & Sinta, I. (2022). Risk And Return Model of Digital Cryptocurrency Asset Investment In Indonesia. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 16(1), 357-376.
- Mangkunegara.AA. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia. Perusahaan Bandung.
- Mansoer, H. (1994). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Depdikbud.
- Martoyo, S. (1996). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jogjakarta: BPFE.
- Mathis, R. d. (2002). Manajemen Sumberdaya Manusia. Salemba Empat.
- Musanef.Drs. (1992). Pendekatan Disiplin Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Aksara Baru.
- Paramita, B. (1992). Pendekatan Disiplin Dalam Meningkatkan Produktivitas. Jakarta: Aksara Baru.

- Saydam, G. (1997). Soal Jawab Manajemen Dan Kepemimpinan. Jakarta: Djambatan.
- Satria Lahadi, J. . (2021). PERAN TERTIB ADMINISTRASI DALAM MENUNJANG KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DI KANTOR CAMAT ANGGABERI KABUPATEN KONAWA. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(2), 61–74. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i2.13>
- Simanora. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, V. (1990). Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil. Yogyakarta: CV.Rileks Cipta.
- Sugiyono. (2012). Populasi dan Sampel. Bandung: Alfabeta.
- Sumardayanti, M. d. (2001). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Syarif, R. (1999). Teknik Pembinaan Manajemen Latihan Dan Pembinaan. Bandung: PT.Angkasa.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai

Pasal 2 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2014, tentang Unsur-Unsur Aparatur Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1980, tentang Sanksi Ringan Dan Berat Pegawai Negeri Sipil.