

BAB V

ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

5.1. Identitas Pegawai

Dalam penelitian ini, identitas pegawai meliputi Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Pegawai, Usia Pegawai, Status Kepegawaian, Lama Tahun Kerja, Kedudukan dalam Organisasi Kecamatan, Kedudukan Suatu Jabatan, Agama/aliran kepercayaan yang dianut, Alat transportasi yang digunakan saat kerja, dan waktu perjalanan yang diperlukan menuju tempat kerja.

5.1.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	14	46.7%
Perempuan	16	53.3%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas pegawai pada penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah sekitar 53,3% dari total pegawai, sementara laki-laki hanya sekitar 46.7%. Dengan kata lain, jumlah pegawai perempuan lebih tinggi daripada jumlah pegawai laki-laki.

5.1.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Pegawai

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat Pendidikan Pegawai	Frekuensi	%
----------------------------	-----------	---

SLTP	2	6.7%
SLTA	14	46.7%
D3	4	13.3%
S1	9	30.0%
S2	1	3.3%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk adalah SLTA sekitar 46.7 % dan Perguruan Tinggi (D3, S1, dan S2) sekitar 46.6 %, dan sisanya adalah lulusan SLTP sekitar 6.7%.

5.1.3. Distribusi Frekuensi Tingkat Usia Pegawai

Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Usia Pegawai

Tingkat Usia Pegawai	Frekuensi	%
25-29	5	16.7%
30-34	7	23.3%
35-39	4	13.3%
40-44	4	13.3%
45-49	4	13.3%
50-53	6	20%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Solokanjeruk, memiliki usia sekitar 30-34 tahun (23.3%), lalu diikuti dengan usia 50-53 tahun (20%), usia 25-29 tahun (16.7%), dan sisanya memiliki persentase yang sama sekitar 13.3%, yaitu pada usia 35,39, 40-44, dan 45-49.

5.1.4 Distribusi Frekuensi Identitas Status Kepegawaian

Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Identitas Status Kepegawaian

Identitas Status Kepegawaian	Frekuensi	%
PNS	18	60%
P3K	4	13.3%
Honorer	7	23.3%

Berdasarkan tabel di atas terdapat pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Solokanjeruk dengan status kepegawaian sebesar 13,3% adalah P3K dan 23,3% adalah Honorer dan yang terbesar adalah 60% adalah ASN

5.1.5. Distribusi Frekuensi Lama Tahun Kerja

Tabel 5. 5 Frekuensi Lama Tahun Kerja

Lama tahun kerja	Frekuensi	%
1-8	17	56.6%
9-16	5	16.6%
17-24	6	20.0%
25-32	2	6.6%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas lama tahun kerja di Kantor Kecamatan Solokanjeruk adalah pegawai dengan masa kerja 1-8 tahun dengan persentase 56.6%, diikuti dengan pegawai dengan masa kerja 17-24 tahun sekitar 20.0%, diikuti dengan pegawai yang lama bekerja sekitar 9-16 tahun sekitar 16.6%, dan sisanya selama 25 sampai 32 tahun adalah 6.6%.

5.1.6 Distribusi Frekuensi Kedudukan dalam Organisasi Kecamatan

Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Kedudukan dalam Organisasi Kecamatan

Kedudukan dalam Organisasi Kecamatan	Frekuensi	%
Pejabat struktural	7	23.3%
Pegawai biasa (non jabatan)	23	76.7%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas pegawai pada penelitian ini adalah Pegawai biasa (non jabatan) sebanyak 76,7% dari jumlah keseluruhan dan diikuti dengan Pejabat struktural sebanyak 23,3%.

5.1.7 Agama/Aliran Kepercayaan Yang Dianut

Seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, seluruhnya beragama islam.

5.1.8 Alat Transportasi Yang Digunakan Saat Kerja

Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Alat transportasi yang digunakan saat kerja

Alat transportasi yang digunakan saat kerja	Frekuensi	%
Kendaraan Umum	1	3.3%
Sepeda Motor	29	96.7%

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) pada penelitian ini sebagian besar menggunakan sepeda motor dengan hasil persentase sebesar (96.7%) dan diikuti oleh kendaraan umum dengan hasil persentase sebesar (3.3%).

5.1.9 Jarak Tempuh Menuju Tempat Kerja

Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Jarak Tempuh Menuju Tempat Kerja

Jarak tempuh menuju tempat kerja (menit)	Frekuensi	%
<30	16	53.3%
31-60	9	30.0%
61-90	3	10.0%
91-120	2	6.6%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas pegawai di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung memiliki jarak tempuh >30 menit dengan hasil persentase sebesar 53.3%, diikuti pegawai dengan jarak tempuhnya 31-60 menit sebesar 30.0%, diikuti pegawai yang jarak tempuhnya 61-90 menit sebesar 10.0%, dan sisanya pegawai yang memiliki jarak 91-120 menit sebesar 6,6 %.

5.2. Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

Dalam penelitian ini, tingkat kedisiplinan PNS diukur dengan menggunakan dimensi Taat Pada Aturan Waktu (jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang), Taat terhadap peranan suatu organisasi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya.

5.2.1 Dimensi Taat Pada Aturan Waktu Kerja

5.2.1.1 Waktu Jam Masuk Kerja

Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat Pada Aturan Waktu Jam Masuk Kerja

NO	PERNYATAAN	TP (%)	P (%)	KK (%)	S (%)	SL (%)
----	------------	--------	-------	--------	-------	--------

1	Semua pegawai kantor kecamatan datang tepat pada waktunya.	10.0	0	13.3	6.7	70.0
2	Semua pegawai kantor kecamatan datang ke tempat sebelum jam kerja dimulai.	0	0	30.0	13.3	56.7
3	Ada beberapa pegawai datang ke kantor melebihi waktu yang ditentukan.	13.3	16.7	66.7	0	3.3

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, hanya sebesar 70% dari pegawai kecamatan yang selalu masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dari jumlah tersebut sebesar 56,7 pegawai masuk jam kerja sebelum waktu kerja dimulai. masih ada sebagian pegawai yang selalu masuk kerja terlambat sebesar 33,3%.

5.2.1.2 Waktu Jam Istirahat

Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat Pada Aturan Waktu Jam Istirahat Kerja

NO	PERNYATAAN	TP	P	Kk	S	SL
		%	%	%	%	%
1	Semua pegawai mulai istirahat sesuai dengan jam yang ditentukan.	10.0	0	20.0	13.3	56.7
2	Beberapa pegawai mulai istirahat lebih awal dari waktu yang ditentukan.	36.7	6.7	46.7	0	10.0
3	Beberapa pegawai mulai kerja kembali melebihi jam istirahat yang telah ditentukan.	36.7	10.0	26.7	13.3	13.3
4	Beberapa pegawai mulai kembali kerja sebelum jam istirahat berakhir.	6.7	10.0	40.0	20.0	23.3
5	Semua pegawai mulai kerja kembali sesuai waktu yang telah ditentukan.	3.3	10.0	10.0	16.7	60.0

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, ada sebesar 56.7 % pegawai selalu istirahat yang ditentukan, ketaatan terhadap waktu istirahat yang ditentukan belum ditaati oleh semua

pegawai. Masih terdapat 10% pegawai kecamatan yang selalu memulai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Terdapat juga sebesar 46.7% yang kadang-kadang istirahat lebih awal dari waktu yang ditentukan. Masih ada juga pegawai yang selalu kembali bekerja melebihi waktu istirahat sebesar 13,3 %. Namun terdapat juga pegawai yang kembali bekerja sebelum jam istirahat berakhir sebesar 23,3 %. Dan mayoritas pegawai sudah kembali bekerja sesuai waktu yang ditentukan sebesar 60%.

5.2.1.3 Waktu Jam Pulang Kerja

Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat Pada Aturan Waktu Jam Pulang Kerja

NO	PERNYATAAN	TP	P	Kk	S	SL
		%	%	%	%	%
1	Semua pegawai pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.	0	0	26.7	16.7	56.7
2	Beberapa pegawai pulang kantor melebihi waktu yang ditentukan.	6.7	0	60.0	13.3	20.0
3	Beberapa pegawai pulang kantor sebelum waktu yang ditentukan.	40.0	10.0	40.0	3.3	6.7

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, menunjukkan bahwa sekitar 56,7 % pegawai pulang kantor sesuai waktu yang ditentukan, pegawai yang kadang-kadang pulang melebihi waktu yang ditentukan sekitar 60%. Namun, masih ada pegawai yang kadang-kadang pulang kantor lebih cepat dari waktu yang ditentukan sekitar 40%.

5.2.2 Dimensi Taat Terhadap Peranan Suatu Organisasi

Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat Terhadap Peranan Suatu Organisasi

NO	PERNYATAAN	TP	P	Kk	S	SL
----	------------	----	---	----	---	----

		%	%	%	%	%
1.	Semua pegawai menggunakan seragam beserta atribut yang lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku.	0	0	3.3	20.0	76.7
2.	Semua pegawai berpenampilan bersih, rapi dan sopan sesuai dengan peraturan berlaku.	0	0	6.7	13.3	80.0
3.	Semua pegawai menempatkan kepentingan publik terlebih dahulu sebelum kepentingan pribadi atau golongan tertentu.	6.7	0	13.3	6.7	73.3
4.	Semua pegawai bersikap rasional, objektif, serta transparan dalam melaksanakan tugas.	0	0	13.3	13.3	73.3
5.	Semua pegawai bersikap responsif terhadap masukan dari lingkungan eksternal dan internal	0	3.3	6.7	10.0	80.0

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat kita ketahui bahwa sebesar 76,7% pegawai di di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung selalu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan. 80% dari mereka selalu berpenampilan bersih. 73,3% dari pegawai selalu menempatkan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi, namun masih ada sebesar 6,7 % yang belum melakukan hal ini. hasil persentase sebesar 73,3% dari pegawai selalu bersikap rasional, objektif serta transparan dalam menjalankan tugas dan 80% selalu bersikap responsif terhadap masukan dari lingkungan eksternal dan internal.

5.2.3 Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

NO	PERNYATAAN	TP	P	Kk	S	SL
		%	%	%	%	%
1.	Semua pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya masing – masing.	3.3	0	13.3	13.3	70.0

2.	Beberapa pegawai menyalahgunakan wewenangnya dalam melaksanakan tugas.	50.0	10.0	26.7	6.7	6.7
3.	Semua pegawai tidak menunda pekerjaannya.	23.3	10.0	36.7	6.7	23.3

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, menunjukkan bahwa 70% pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Hanya 50% pegawai yang tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dalam melaksanakan tugas, hanya 6,7 % yang selalu melakukan hal ini. Terdapat persentase yang sama pegawai yang menunda dan tidak terhadap pekerjaannya sebesar 23,3 % dan sebesar 36.7% pegawai yang terkadang menunda pekerjaannya.

5.2.4 Dimensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Tabel 5. 13 Distribusi Frekuensi Dimensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya

NO	PERNYATAAN	TP	P	Kk	S	SL
		%	%	%	%	%
1.	Semua pegawai bertingkah laku sesuai dengan norma yang ada	16.7	6.7	6.7	6.7	63.3
2.	Semua pegawai berolahraga dalam menjaga Kesehatan jasmani.	0	3.3	50.0	3.3	43.3
3.	Semua pegawai melaksanakan ibadah sesuai dengan agama (kepercayaan) masing-masing.	0	0	3.3	10.0	86.7
4.	Semua pegawai menjaga tali silaturahmi antar atasan dan rekan kerja	0	0	3.3	13.3	83.3

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, mayoritas pegawai bertingkah laku sesuai dengan norma yang ada yaitu sebesar 63,3 %. Namun, masih ada 16,7 % yang tidak melakukan hal ini. Sebesar 43,3 % pegawai melakukan olahraga dan menjaga kesehatan jasmani dan 50% nya melakukannya kadang-kadang. Hampir seluruh pegawai sebesar 86,7 melaksanakan ibadah sesuai dengan agama (kepercayaan) masing-masing dan 83,3 % selalu menjaga silaturahmi antar atasan dan rekan kerja.

5.3. Tingkat Disiplin

Untuk menentukan Tingkat disiplin masing-masing dimensi dan atau sub dimensi dilakukan dengan membuat kelas interval dengan tingkat rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan tingkat tersebut, jumlah pertanyaan dikali alternatif jawaban tertinggi (5) dikurangi jumlah pertanyaan dikali alternatif jawaban terendah (1) dibagi tiga (3).

Tabel 5. 14 Tingkat Disiplin Pegawai Kecamatan Berdasarkan Dimensi

No	Dimensi	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Median	Tingkat
		%	%	%	%		
1	Taat terhadap peraturan waktu						
	Jam masuk	6.7	16.7	76.7	100	3	Tinggi
	Jam istirahat	3.3	66.7	30.0	100	2	Sedang
	Jam pulang	13.3	50.0	36.7	100	2	Sedang
2	Taat terhadap peranan organisasi						
	Cara berpakaian	0	3.3	96.7	100	3	Tinggi
	Cara bersikap	0	10.0	90.0	100	3	Tinggi
3	Taat terhadap peraturan perilaku						
	Melaksanakan tugas	3.3	53.3	43.3	100	2	Sedang
4	Taat terhadap peraturan lainnya						
	Tingkah laku yang sesuai dengan norma	0	10.0	90.0	100	3	Tinggi
5	Tingkat Disiplin	0	36.7	63.3	100	3	Tinggi

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, pada dimensi taat terhadap peraturan waktu, indikator disiplin tertinggi adalah jam masuk dengan persentase tertinggi 76,7%, lalu indikator jam pulang tergolong pada kategori sedang dengan persentase tertinggi 66,7% dan indikator jam istirahat kategori sedang dengan persentase tertinggi yaitu 50%.

Pada dimensi taat terhadap peranan organisasi memiliki dua indikator dengan kategori yang tinggi yaitu pada cara berpakaian memiliki persentase sebesar 96,7% dan pada cara bersikap memiliki persentase sebesar 90%. Sedangkan pada dimensi taat terhadap peraturan perilaku dengan indikator melaksanakan tugas termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase 53,3%. Dimensi Taat terhadap peraturan lainnya dengan indikator tingkah laku yang sesuai norma termasuk kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 90,0%. Dari seluruh dimensi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai kecamatan solokanjeruk secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 63,3% dan lainnya termasuk kategori sedang dengan persentase 36,7%.

5.4.1 Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian Pada Dimensi Taat Pada Peraturan Waktu

Menurut Edy Sutrisno tingkat disiplin suatu pegawai bisa dilihat pada mereka yang taat pada aturan waktu seperti waktu jam datang kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai kecamatan terhadap dimensi taat pada peraturan waktu termasuk dalam **kategori tinggi**, ini didukung oleh indikator mengenai **jam masuk kerja** yang menyatakan bahwa hampir seluruh pegawai selalu datang tepat waktu (70,0%), bisa dikatakan bahwa para pegawai sadar dan bahkan mengetahui konsekuensinya bila mereka datang tepat pada waktunya maka mereka tidak akan mendapatkan hukuman atau sanksi yang akan diberikan.

Bahkan sebanyak (56,7%) pegawai datang sebelum jam kerja dimulai. Hal ini juga menjadi sebuah nilai tambahan bagi para pegawai, bisa dikatakan bahwa jika para pegawai datang sebelum jam kerja dimulai memberikan beberapa kemungkinan yang pertama adalah jarak menuju tempat kerja sangat dekat sehingga jarak tempuh yang mereka lalui itu tidak jauh dan tidak memakan banyak waktu, yang kedua adalah dengan datang sebelum jam kerja dimulai memberikan rasa tenang yang dimana mereka sudah sampai di tempat kerja tepat sebelum waktu kerja dimulai dan yang terakhir adalah para pegawai memiliki kesadaran dan

tau konsekuensi bila jarak rumah mereka itu jauh dari tempat kerja jadi mereka harus berangkat lebih pagi lagi supaya menghindari kemacetan di beberapa daerah tertentu.

Namun masih ada beberapa pegawai yang datang melebihi waktu jam kerja (13.3%). Hal ini memiliki beberapa kemungkinan yang pertama adalah jarak menuju ke tempat kerja mereka itu jauh dari rumah mereka sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk sampai pada tempat kerja dan bisa jadi faktor terhambatnya mereka datang lebih dari waktu yang ditentukan adalah kemacetan, dan yang terakhir adalah mereka memang memiliki tingkat disiplin rendah sehingga mereka berangkat disaat saat jam-jam sibuk yang mengakibatkan kemacetan.

Pada indikator mengenai **jam istirahat** bisa dilihat bahwa hampir setengah pegawai kantor kecamatan melakukan istirahat sebelum dengan waktu yang ditentukan. Teori tersebut menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan perasaan menghargai diri sendiri sebagai pegawai publik terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika aturan tersebut diabaikan atau dilanggar maka disiplin kerja karyawan akan buruk. Sebaliknya jika pegawai mengikuti aturan yang ada maka mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

A. Jam Masuk

Dilihat dari hasil pengukuran indikator jam masuk terlihat bahwa sebesar 70% pegawai Kecamatan selalu masuk kerja sesuai aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa hormat yang baik terhadap peraturan dan bersedia untuk mematuhi. Namun masih terdapat sebagian besar pegawai yang tidak menaati peraturan, khususnya:

1. Hasil persentase sebesar 56,7% karyawan tiba di tempat kerja sebelum waktu mulai yang dijadwalkan. Hal ini bisa dilihat sebagai tanda keinginan atau antusiasme, namun bisa juga merupakan tanda tidak menghormati aturan yang telah ditetapkan.

2. Hasil persentase sebesar 33,3% karyawan selalu terlambat masuk kerja. Hal ini merupakan indikasi jelas kurangnya rasa hormat terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan dapat dilihat sebagai tanda buruknya disiplin.

Secara keseluruhan, hasil dari pengukuran dimensi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki rasa disiplin yang baik, masih terdapat permasalahan signifikan terkait peraturan yang ditetapkan dan ketepatan waktu.

B. Waktu Istirahat

1. Mayoritas karyawan sebesar (60%) memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menaati peraturan dan ketentuan perusahaan mengenai waktu istirahat.
2. Terdapat sebagian besar karyawan sebesar (46,7%) yang terkadang beristirahat lebih awal dari waktu yang ditentukan, yang mungkin menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.
3. Ada juga sebagian besar karyawan sebesar (23,3%) yang terkadang kembali bekerja sebelum waktu istirahat yang ditentukan berakhir, yang mungkin menunjukkan bahwa mereka memprioritaskan aktivitas pribadi dibandingkan tanggung jawab pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik dalam mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan, ada juga beberapa karyawan yang mungkin memerlukan perbaikan dalam hal ini.

C. Waktu Pulang

1. Data menunjukkan bahwa sebesar 56,7% karyawan meninggalkan kantor pada waktu yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Artinya mereka menghormati peraturan dan

ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan berkomitmen untuk mematuhi.

2. Data juga menunjukkan bahwa sebesar 60% karyawan terkadang pulang kantor terlambat, yang mengindikasikan bahwa mereka mungkin memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih rendah. Artinya, mereka mungkin tidak selalu menghormati aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan, dan cenderung mengabaikannya.
3. Namun, ada juga sekelompok pegawai yang terkadang meninggalkan kantor lebih awal dari waktu yang ditentukan, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Artinya, mereka berkomitmen untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, meskipun harus pulang lebih awal dari perkiraan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat kedisiplinan di antara para karyawan, ada yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi dan ada pula yang menunjukkan tingkat kedisiplinan rendah. Teori tersebut menyatakan bahwa karyawan yang menaati peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan akan memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, sehingga akan lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya.

5.4.2 Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian Pada Dimensi Taat Pada peranan organisasi

Sedangkan dimensi taat pada peranan organisasi pada pegawai kecamatan termasuk kategori tinggi, hal ini dibuktikan bahwa tentang cara berpakaian menggunakan seragam kerja dan berpenampilan rapi dan bersih sebanyak (80.0%), dan untuk cara bersikap yang responsif

dalam bekerja sebesar (80.0%). Berdasarkan uraian tersebut tingkat disiplin pegawai berdasarkan dimensi peranan organisasi termasuk kategori tinggi.

Disisi lain, dimensi taat pada peraturan perilaku pada pegawai kecamatan termasuk kategori sedang. Hal ini dapat didukung oleh yang menyatakan sebagian besar pegawai melaksanakan tugas dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai kecamatan berdasarkan dimensi terhadap peraturan perilaku termasuk kategori sedang.

Pada dimensi taat pada aturan lainnya, pegawai kecamatan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dibuktikan, hampir seluruh pegawai bertingkah laku sesuai dengan norma yang ada, melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing dan bersilaturahmi satu sama lain. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai kecamatan berdasarkan dimensi peraturan lainnya termasuk kategori tinggi.

Data menunjukkan bahwa mayoritas sebesar (76,7%) karyawan di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung memiliki rasa disiplin yang baik dalam menaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Mereka konsisten mengenakan seragam sesuai peraturan sebesar (76,7%) dan menjaga penampilan bersih sebesar (80%). Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa hormat yang kuat terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, yang merupakan aspek kunci dari kedisiplinan.

Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sebesar (73,3%) mengutamakan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi, hal ini menunjukkan tingginya tingkat kedisiplinan dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu memisahkan kepentingan pribadi dari tugas profesionalnya dan mengutamakan kebutuhan organisasi dan masyarakat.

Selain itu, data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sebesar (73,3%) bersikap rasional, obyektif, dan transparan dalam bekerja, yang juga merupakan aspek penting dari

kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu mengambil keputusan, berkomunikasi secara efektif, dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Satu-satunya wilayah yang sedikit menyimpang dari ideal adalah sebesar 6,7% pegawai yang tidak mengutamakan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tersebut mungkin memerlukan pelatihan atau bimbingan tambahan untuk mengembangkan rasa disiplin dan profesionalisme yang lebih kuat.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung memiliki rasa disiplin yang baik dan berkomitmen untuk menaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Namun, masih ada ruang perbaikan dalam hal mengutamakan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi.

5.4.3 Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian Pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

Teori menyatakan bahwa disiplin merupakan rasa hormat terhadap diri sendiri sebagai karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika aturan tidak dipatuhi atau dilanggar, disiplin kerja karyawan dianggap buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan maka mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Data menunjukkan bahwa:

1. Hasil persentase sebesar 70% karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian tugas masing-masing, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa hormat yang baik terhadap peraturan dan ketentuan.
2. Hasil persentase sebesar 50% karyawan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dalam menjalankan tugasnya, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.
3. Hasil persentase sebesar 6,7% karyawan secara konsisten menyalahgunakan wewenangnya, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk.

4. Hasil persentase sebesar 23,3% karyawan terkadang menunda pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak selalu berkomitmen penuh terhadap tugasnya.
5. Hasil persentase sebesar 36,7% karyawan sering menunda pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa mereka mungkin memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Dari data tersebut terlihat adanya kesenjangan yang cukup besar antara pegawai yang konsisten mengikuti aturan dan pegawai yang konsisten menyalahgunakan wewenangnya. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin diperlukan pelatihan atau bimbingan lebih lanjut mengenai disiplin dan tanggung jawab bagi karyawan yang kesulitan memenuhi standar ini. Data tersebut juga menunjukkan bahwa mungkin diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap tingkat kedisiplinan seorang pegawai, serta strategi apa yang dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab di kalangan pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin dan tanggung jawab yang baik, ada juga beberapa karyawan yang mungkin memerlukan dukungan dan bimbingan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

5.4.4 Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian Pada Dimensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Analisis data menunjukkan bahwa hanya 63,3% karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dengan mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Artinya hampir 37% pegawai tidak menunjukkan disiplin. Namun, perlu dicatat bahwa sebagian besar karyawan (86,7%) menjalankan keyakinan dan nilai-nilai agama mereka, yang menunjukkan rasa hormat terhadap identitas dan nilai-nilai mereka sendiri.

Dalam hal kesehatan fisik, hanya 43,3% karyawan yang rutin melakukan latihan fisik dan menjaga kesehatan fisik, yang mungkin menjadi perhatian bagi kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan. Menariknya, hampir 50% karyawan hanya sesekali melakukan latihan fisik dan pemeliharaan kesehatan, yang mungkin mengindikasikan kurangnya komitmen terhadap kesejahteraan fisik mereka. Hubungan sosial antar rekan kerja dan atasan secara umum baik, sebanyak 83,3% karyawan konsisten menjaga hubungan baik.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa meskipun terdapat rasa disiplin di kalangan karyawan dalam mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan, terdapat kekhawatiran mengenai kesehatan fisik dan komitmen untuk menjaga hubungan baik.

5.4.5. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Regional Bandung

Menurut Edy sutrisno, disiplin adalah rasa sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain setiap pegawai memiliki kesadaran terhadap disiplin dan menaati peraturan yang ada, bila salah satu dari mereka melakukan pelanggaran maka akan terlihat bagaimana tingkat disiplin kerja dari setiap individu pegawai. Jumlah data yang didapatkan dari hasil analisis berjumlah 30 pegawai kantor kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

Dalam teori Edy Sutrisno terdapat empat dimensi yang dijadikan alat ukur oleh peneliti untuk mengetahui tingkat disiplin kerja para pegawai kantor dalam menaati peraturan yang berlaku di kantor kecamatan, yaitu ada taat terhadap peraturan waktu, taat pada peranan suatu organisasi, taat terhadap perilaku, dan taat pada peraturan lainnya.

Berdasarkan pengukuran pada setiap dimensi di atas mengenai disiplin kerja pegawai solokanjeruk yang telah diukur berdasarkan 4 dimensi yaitu taat pada peraturan waktu, taat terhadap peranan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan yang terakhir adalah taat terhadap peraturan lainnya.

Adanya peraturan yang membahas mengenai disiplin PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan ditinjau dari buku Edy Sutrisno mengenai Disiplin Kerja, Kecamatan Solokanjeruk memiliki 5 indikator berkategori tinggi yaitu, jam masuk, cara berpakaian, cara bersikap, tingkah laku sesuai norma dan tingkat disiplin. Dan tiga indikator berkategori sedang yaitu jam istirahat, jam pulang dan melaksanakan tugas. Dilihat dari banyaknya indikator berkategori tinggi dan tidak adanya indikator yang berkategori rendah dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin dan ketaatan pegawai pada Kecamatan Solokanjeruk dinilai tinggi dan bagus sesuai dengan peraturan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari keempat dimensi, menunjukkan:

1. Mengenai ketaatan terhadap peraturan, yang diukur melalui dimensi taat terhadap peraturan waktu menunjukkan kurang lebih sepertiga dari pegawai tingkat disiplinnya dalam kategori dan dua pertiga pegawai termasuk dalam kategori sedang. Hal ini didukung oleh indikator jam masuk, jam istirahat dan jam pulang.
2. Melalui hasil dari penelitian mengenai ketaatan terhadap peranan organisasi, termasuk dalam kategori tinggi karena jawaban dari kedua indikator memiliki kategori taat yang tinggi yaitu cara berpakaian dan cara bersikap. Dapat disimpulkan bahwa cara berpakaian dan cara bersikap pegawai sudah taat sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Pada dimensi taat terhadap peraturan perilaku dengan indikator melaksanakan tugas termasuk kedalam kategori sedang. Yang dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai di kecamatan Solokanjeruk sudah melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dan beban kerja masing-masing.
4. Sedangkan untuk hasil penelitian mengenai dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan indikator tingkah laku yang sesuai norma termasuk kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai sudah bertingkah laku sesuai dengan norma dan aturan.

Dan hasil dari penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai

kecamatan solokanjeruk secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 63.3% dan lainnya termasuk kategori sedang dengan persentase 36.7%.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditulis diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada dimensi taat terhadap peraturan waktu, indikator disiplin tertinggi adalah Jam masuk, lalu indikator jam pulang kategori sedang dengan dan indikator jam istirahat kategori sedang. Maka perlu pegawai perlu meningkatkan taat pada peraturan waktu jam pulang dan jam istirahat.
2. Pada dimensi Taat terhadap peranan organisasi, kedua indikator memiliki kategori taat yang tinggi yaitu cara berpakaian dan indikator cara bersikap, pegawai perlu mempertahankan ketaatan disiplin pada dimensi Taat terhadap peranan organisasi.
3. Pada dimensi Taat terhadap peraturan perilaku dengan indikator melaksanakan tugas termasuk kedalam kategori sedang. Kecamatan perlu melakukan evaluasi kerja terhadap pegawainya, dikarenakan pelaksanaan tugas pegawai masih dalam kategori sedang yang berarti sebagian pegawai masih belum melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Pada dimensi Taat terhadap peraturan lainnya dengan indikator tingkah laku yang sesuai norma termasuk kategori tinggi. Seluruh pegawai perlu mempertahankan dan memaksimalkan kembali tingkah laku yang sesuai norma.
5. Untuk penelitian berikutnya, perlu diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan pengaruh lebih tinggi dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik dalam dimensi maupun indikatornya dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alex, S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bejo, Siswanto, 2005. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Nawawi
- Muhyadin, F. H. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Silalahi, Ulber. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sondang, P Siagian. 2016 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Subroto, Setyowati. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 12. 18-33.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Dharmayana, I. M. A., & Rahanatha, G. B. (2017).
- Sudaryo et. al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.

Widodo. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.” Dalam Jurnal Pendidikan Penabur No. 16 Hal. 68. Guru SDK BPK PENABUR Tasikmalaya pada tanggal 27 Juni 2023.

Jurnal:

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 1(2), 40-53.

Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.

Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.

Peraturan:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil