

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR KELURAHAN SANIPAH KECAMATAN SAMBOJA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**



OLEH:

SATRIO TEGUH GUNAWAN
NPM: 1763201148

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA**

2024

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR KELURAHAN SANIPAH KECAMATAN SAMBOJA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**



OLEH:

SATRIO TEGUH GUNAWAN
NPM: 1763201148

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor
Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai
Kartanegara

Nama Mahasiswa : Satrio Teguh Gunawan

NPM : 1763201148

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Publik

Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Samarinda, 10 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing I


Drs. H. M. Z. Arifin, M.Si
NIDN. 0006065712

Pembimbing II


Deandlles Christover, S.IP., M.Si
NIDN. 1118069501



Mengetahui
Dekan


Dr. H. Abdul Fofik, SP., MP
2023.070.326

Penguji

1. Drs. H. M. Z. Arifin, M.Si
2. Deandlles Christover, S.IP., M.Si
3. Ahmad Yani, S.Sos., M.Si

1. 

2. 

3. 

RIWAYAT HIDUP



SATRIO TEGUH GUNAWAN, lahir di Tanah Grogot pada tanggal 04 Juni 1997 di Kelurahan Tanah Grogot Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur, sebagai anak kedelapan dari delapan bersaudara dari Ayah bernama Suharto dan Ibu Siti Fatimah.

Pada Tahun 2003 peneliti mulai memasuki Pendidikan Sekolah Dasar di Negeri 028 Sanipah dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2009 peneliti memasuki Sekolah Menengah Pertama dan lulus tahun 2012. Setelah itu tahun 2012 peneliti melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Akhir 1 Samboja dan lulus tahun 2015.

Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan Pendidikan diperguruan tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik. Pada tahun 2020 mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada edisi Covid-19 selama satu (1) bulan pada bulan Agustus 2020 di Kelurahan Dondang Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Satrio Teguh Gunawan

NPM : 1763201148

Judul Skripsi : **Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian dalam bentuk Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun data penelitian yang tercantum sebagai bagian dari laporan skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti mencantumkan sumber secara jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai dengan norma dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Samarinda, 10 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Satrio Teguh Gunawan
NPM. 1763201148

RINGKASAN

SATRIO TEGUH GUNAWAN, Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara di bawah bimbingan Bapak Drs. H. M. Zainal Arifin, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Deandlles Christover, S.IP.,M.Si selaku dosen pembimbing II.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan observasi awal peneliti lapangan melihat adanya masalah dalam implementasi disiplin kerja Pegawai, yaitu Rendahnya kesadaran pada saat jam bekerja, masih adanya pegawai setelah melakukan absensi kehadiran langsung meninggalkan Kantor Kelurahan Sanipah untuk urusan pribadi. Bukan untuk urusan kedinasan atau pekerjaan. Kurangnya kemampuan pegawai dalam mengolah data maupun menyelesaikan urusan administrasi, dimana beberapa pegawai terkesan kurang paham untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi dari masyarakat. Sehingga pegawai itu sendiri bertanya dengan rekannya ataupun langsung ditangani oleh pegawai yang lebih paham. Masih terjadi adanya indikasi pungli ketika melakukan suatu pekerjaan, dimana agar cepat terselesaikan kepentingan masyarakat. Pegawai harus diberikan sejumlah uang terlebih dahulu agar dapat bergerak untuk menyelesaikan kepentingan masyarakat tersebut. Kurang memadainya fasilitas sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kelurahan sehingga tidak memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi disiplin kerja pegawai negeri sipil dan apa saja faktor pendukung serta faktor penghambat di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan 3 Fokus penelitian sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu: Beintegrasi Moral, Professional, Akuntabel. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari *key informan* yaitu Lurah Sanipah, sedangkan *informan* antara lain pegawai kelurahan, Ketua RT dan masyarakat. Dengan menggunakan analisis data model Mathew B. Miles dan Michael Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan 3 (tiga) fokus penelitian tersebut bahwa implementasi disiplin kerja tidak diterapkan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2019.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara”. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) pada Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Pada kesempatan ini peneliti memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait atas dukungan yang telah diberikan kepada peneliti, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh Pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. H. Abdul Rofik, SP.,MP, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Ahmad Yani, S.Sos.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah memberikan izin serta persetujuan hingga peneliti ini diuji pada level sarjana.

4. Bapak Drs. H. M. Zainal Arifin, M.Si, selaku pembimbing I dan Bapak Deandlles Christover, S.IP.,M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan ide-ide yang sangat bermanfaat dan berharga sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Ahmad Yani, S.Sos.,M.Si Selaku tim penguji ahli yang telah memberikan masukan dan saran-saran untuk menyempurnakan penyusunan skripsi.
6. Ibu Shorea Helminasari, S.IP.,M.A, selaku pembimbing akademik, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan pelayanan yang baik dari awal mengenal bangku perkuliahan hingga akhir kuliah selama ini, demi kelancaran administrasi dan perkuliahan mahasiswa/i.
7. Bapak Tofikurachman, S.Sos.,M.Si, selaku Lurah Kelurahan Sanipah dan Pegawai Kelurahan, Ketua Rukun Tetangga (RT) serta masyarakat yang sudah banyak memberikan bantuan dan menerima peneliti selama observasi penelitian maupun wawancara dan meminta data dalam skripsi peneliti.
8. Untuk yang terkasih kedua orang tua peneliti Bapak Suharto dan Ibu Siti Fatimah serta ketujuh saudara Sabariah, Adefioni Sanawaiyah Putri, Rama Dita Henry Vianry, Arimbi Mayo Fatharina, Nurwulan Ramadhani, Muhammad Restu Sapto Ramadhan dan Rizqi Alfauzi Putra serta kepada keluarga besar peneliti yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

9. Terima kasih juga kepada seluruh rekan-rekan seperjuangan peneliti dan keluarga besar FISIP Ilmu Administrasi Publik angkatan 2017 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, selalu setia memberikan semangat, dukungan, do'a dan juga telah banyak memberikan bantuan serta ikut berperan dalam memperlancar proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu serta berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Samarinda, 20 Agustus 2024

Peneliti



Satrio Teguh Gunawan
NPM. 1763201148

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Akademis.....	7
1.4.2 Manfaat Teoritis	8
1.4.3 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Variabel Penelitian	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.2.3 Perananan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Disiplin Kerja	15
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	16
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	17
2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	18
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.4 Aparatur Sipil Negara	20

2.5 Kerangka Pikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jadwal Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian	25
3.3 Lokasi Penelitian	27
3.4 Definisi Konsepsional.....	27
3.5 Fokus Penelitian	28
3.6 Sumber Data	29
3.6.1 Data Primer.....	30
3.6.2 Data Sekunder.....	32
3.7 Teknik Pengumpulan Data	32
3.8 Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1 Secara Geografis	36
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi	37
4.1.3 Visi dan Misi	38
4.1.4 Keadaan Sumber Daya Manusia	39
4.1.5 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Penyajian Data Hasil penelitian	45
4.2.1 Berintegrasi Moral	45
4.2.2 Profesional.....	51
4.2.3 Akuntabel	56
4.2.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara	60
4.3 Pembahasan.....	60
4.3.1 Integrasi Moral	61
4.3.2 Profesional.....	61

4.3.3 Akuntabel	62
4.3.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara	63
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
3.1	Jadwan Penelitian	25
3.2	Sumber Data.....	31
4.1	Jumlah Pegawai, Staff dan Lurah Berdasarkan Status dan Jenis kelamin.....	39
4.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur	40
4.3	Jumlah Masyarakat Berdasarkan Agama	40
4.4	Jumlah Masyarakat Berdasarkan Jenjang Usia	41
4.5	Jumlah Masyarakat Berdasarkan Jenjang Pendidikan	42
4.6	Jumlah Masyarakat Berdasarkan Status Pekerjaan.....	43

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
2.1	Kerangka Pikir	23
3.2	Analisis Data Model Interaktif.....	35
4.1	Gambar Struktur Organisasi.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah dalam menjalankan tugasnya memiliki lembaga atau organisasi, salah satunya disebut Perangkat Daerah. Perangkat daerah memiliki fungsi pelayanan kepada masyarakat, dimana tugas yang diberikan untuk membantu Kepala Daerah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 menyebutkan, Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dimana perangkat daerah kabupaten atau kota memiliki tingkatan intansi didalamnya, Perangkat daerah terdiri atas sekretaris daerah, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan.

Kelurahan Sanipah berada di Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki luas wilayah 27.263,10 km² dan luas perairan sekitar 4.097 km² yang dibagi dalam 18 wilayah kecamatan dan 225 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk mencapai 626.286 jiwa. Secara geografis Kabupaten Kutai Kartanegara terletak antara 115°26'28" BT - 117°36'43" BT dan 1°28'21" LU -1°08'06" LS. Dengan batas administratif sebelah utara Kabupaten Malinau dan Provinsi Kalimantan Utara, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Penajam Paser Utara, Kota Balikpapan, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Mahakam Ulu, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai Timur, Kota Bontang dan Selat Makassar.

Kantor Kelurahan Sanipah merupakan instansi dari pemerintah yang bekerja dalam pelayanan penduduk seperti pencatatan kependudukan, keperluan surat menyurat dan pengelolaan bantuan sosial dari pemerintah yang dimana dalam pelayanan publik harus meningkatkan pelayanan agar masyarakat merasa nyaman dan mendapatkan pelayanan yang terbaik. Tentu saja dengan berjalannya program atau kegiatan tersebut harus ada pegawai yang bekerja, dimana pegawai terdiri dari Lurah, Sekretaris, Staf dan anggota pegawai lainnya.

Dalam proses kerja, pegawai harus memiliki disiplin untuk menjalankan tugasnya, agar semua program kegiatan yang ada dapat tercapai sesuai target. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian pegawai itu sendiri, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan *job desk* nya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Agustini (2019:87) disiplin kerja adalah keinginan dan patuhnya pegawai agar bersikap sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak atau bekas terhadap kinerja organisasi.

Untuk memiliki pegawai yang disiplin, tentu harus memiliki sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia sangat dibutuhkan dalam berorganisasi. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Tujuannya, agar pegawai berkompeten, memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi dalam bekerja. Sehingga ketika masyarakat datang untuk melakukan kegiatan administrasi, dapat dilayani dengan baik.

Dengan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, masalah disiplin kerja oleh pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara masih terjadi. Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti menemukan beberapa permasalahan disiplin kerja yang terjadi di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara, yaitu:

1. Rendahnya kesadaran pada saat jam bekerja, masih adanya pegawai setelah melakukan absensi kehadiran langsung meninggalkan Kantor Kelurahan Sanipah untuk urusan pribadi. Bukan untuk urusan kedinasan atau pekerjaan.
2. Kurangnya kemampuan pegawai dalam mengolah data maupun menyelesaikan urusan administrasi, dimana beberapa pegawai terkesan kurang paham untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi dari masyarakat. Sehingga pegawai itu sendiri bertanya dengan rekannya ataupun langsung ditangani oleh pegawai yang lebih paham.
3. Masih terjadi adanya indikasi pungli ketika melakukan suatu pekerjaan, dimana

agar cepat terselesaikan kepentingan masyarakat. Pegawai harus diberikan sejumlah uang terlebih dahulu agar dapat bergerak untuk menyelesaikan kepentingan masyarakat tersebut.

4. Kurang memadainya fasilitas sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kelurahan sehingga tidak memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Indikasi diatas menjadi tolak ukur, apakah pegawai memiliki kualitas disiplin yang memumpuni dalam pekerjaannya atau tidak sama sekali. Dikarenakan kedisiplinan pegawai negeri sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dimana dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, kewajiban pegawai harus dilaksanakan untuk memenuhi hak pada masyarakat. Yaitu, pegawai harus taat dengan peraturan untuk disiplin dalam bekerja. Untuk itu peneliti tertarik meneliti dengan judul “Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ilmiah tentunya pasti memiliki suatu permasalahan, yang kemudian dijadikan oleh peneliti dalam bentuk rumusan masalah untuk mencari jawaban hasil yang diakhiri dengan kesimpulan dan saran. Sebelum menjelaskan rumusan masalah yang akan dibahas, peneliti akan memaparkan rumusan masalah yang diartikan terlebih dahulu menurut dari pendapat para ahli.

Menurut Lexy J. Moleong (2017:95), “Rumusan masalah adalah sejumlah

pertanyaan yang berisi pengetahuan yang memadai dan yang mengarah pada upaya untuk memahami atau menjelaskan faktor – faktor yang berkaitan yang ada dalam masalah tersebut”. Kemudian menurut Nirmala (2021:53) “perumusan masalah merupakan langkah yang dapat menentukan arah penelitian. Dari rumusan masalah tersebut kita dapat melihat ruang lingkup penelitian dan tujuan penelitian. Selain itu, pertanyaan terkait penelitian. Pertanyaan yang mungkin timbul antara lain apa yang akan diteliti, apa tujuan penelitiannya, dan pendekatan apa yang dipilih”.

Sedangkan menurut Lincoln dan Guba, (dalam Sugiyono 2017:210) “peneliti yang menggunakan pendekatan kualitatif, pada tahap awal penelitiannya, kemungkinan belum memiliki gambaran yang jelas tentang aspek – aspek masalah yang akan ditelitinya. Ia akan mengembangkan fokus penelitian sambil mengumpulkan data, dan proses ini disebut “*emergent design*”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, rumusan masalah adalah kesimpulan dari observasi yang didapatkan peneliti untuk menentukan permasalahan yang akan diangkat untuk melakukan penelitian.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Peneliti akan banyak masalah yang dihadapi untuk menyelesaikan penelitiannya, dimana dalam melakukan penelitian pasti memiliki tujuan penelitian. Menurut Endang Widi Winarni (2018:15), “Tujuan penelitian adalah menemukan kebenaran dengan mengumpulkan fakta atau menjelaskan realitas dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi pada penelitian. Tujuan penelitian harus jelas dan tegas”.

Kemudian menurut John W. Creswell (2016:164) Tujuan penelitian biasanya untuk menangkap rumusan-rumusan masalah yang utama, yang dilanjutkan tahap pengembangannya melalui penelitian, berpartisipasi dan berada di lokasi penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:209) “Dengan metode kualitatif, maka peneliti dapat menemukan pemahaman luas dan mendalam terhadap situasi sosial yang kompleks, memahami interaksi sehingga dapat ditemukan hipotesis, pola hubungan yang akhirnya dapat dikembangkan menjadi teori”

Berdasarkan sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk menggali, mengembangkan dan mengkaji suatu permasalahan yang mungkin timbul di lingkungan masyarakat atau di tempat lain. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja

Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai kegunaan penelitian, tidak hanya bagi penulisnya tetapi juga bagi yang akan membaca, organisasi yang terlibat dalam penelitian tersebut serta menambah pengetahuan yang ada. Menurut Girisuta Suharto (2018:190) “Manfaat penelitian adalah memberi sumbangan pragmatis bagi ilmuan berupa sumbangan ilmiah untuk diteliti lebih lanjut, pemerintah dan dunia usaha serta dunia industri yang bersifat sumbangan eksploratif”.

Adapun manfaat dari penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong (2017:7), yaitu:

1. Digunakan untuk menemukan perspektif baru tentang hal – hal yang sudah banyak diketahui.
2. Digunakan untuk keperluan evaluasi.
3. Dimanfaatkan oleh peneliti yang berminat untuk menelaah suatu latar belakang misalnya tentang motivasi, peranan, nilai, sikap, dan persepsi.
4. Dimanfaatkan oleh peneliti yang ingin meneliti sesuatu dari segi prosesnya.

Dalam penelitian, tujuan setiap kegiatan penelitian adalah memberikan manfaat penelitian bagi pihak lain, bagi ilmu pengetahuan, bagi lembaga dan organisasi.

Adapun beberapa manfaat yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Widya Gama

Mahakam Samarinda.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian yang akan dilakukan ini dapat dijadikan suatu bahan studi perbandingan penelitian selanjutnya dan diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada masalah disiplin kerja pada pegawai.

1.4.3 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang pentingnya penyelesaian permasalahan disiplin pada pegawai
2. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan pemikiran bagi organisasi dan masyarakat
3. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Variabel Penelitian

Peneliti dalam penelitian harus memiliki dasar-dasar sebagai pedoman dan landasan yang dikemukakan melalui teori dan konsep agar. Menurut Snailbecker (dalam Lexy J. Moleong 2017:57) teori adalah seperangkat proposisi yang berinteraksi secara sintaksis (yaitu yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis dengan lainnya dengan data atas dasar yang dapat diamati dan berfungsi sebagai wahana untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena yang diamati.

Sedangkan menurut Sugiyono (dalam Wahyu Aji 2019:9) Teori adalah sebuah konsep pikiran yang dituangkan dalam bentuk tulisan ataupun lisan yang dimana didalamnya ada penjelasan untuk membuktikan suatu hal Menurut Yanuar Ikbar (2014:88) “Penggunaan teori dalam penelitian adalah penting sebagai pusat acuan atau pemandu untuk proses analisis. Penggunaan teori juga untuk menjaga ketepatan suatu penelitian ketika tujuan penelitian hendak dicapai”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa teori sangat dibutuhkan sebagai petunjuk untuk membuat penelitian ilmiah agar mempunyai arah atau acuan dalam proses penyusunannya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi ataupun Perusahaan tentu membutuhkan pegawai yang bekerja di dalamnya, dimana pegawai yang dibutuhkan harus memiliki standarisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan agar pegawai yang ada memiliki perbekalan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mendapatkan sebuah hasil bersama ditempat bekerja, pegawai dan masyarakat maksimal”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pelaksanaannya. Sumber daya manusia yang telah dipersiapkan dengan baik akan memberikan

kinerja yang baik juga bagi perusahaan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target yang telah ditetapkan.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, dimana beberapa fungsinya dapat mengatur perencanaan, pengendalian dan pengarahan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah rancangan kerja yang telah disusun sedemikian rupa agar sebuah pekerjaan atau kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan tepat waktu.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah sebuah penyusunan struktur didalam organisasi atau pekerjaan, agar pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan dibidangnya.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah sebuah cara dimana atasan memberi petunjuk kepada pegawainya untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan dengan bekerja sendiri maupun dengan cara bekerja sama dengan pegawai lainnya. Dimana tujuannya agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Adapun pengadaan merupakan proses perekrutan melalui seleksi, kemudian melakukan penempatan kerja dan melakukan induksi di lingkungan kerja.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan pegawai untuk mengikuti perkembangan zaman, seperti *soft skill*, pemikiran, dan tindakan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan berupa uang ataupun barang sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai selama pengabdian.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah dimana organisasi dan pegawai menjalin kerjasama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar terselesaikan sesuai target.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemberdayaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas supaya mereka tetap ingin bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan didasari oleh kebutuhan sebagian besar pegawai di daerah tersebut.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah salah satu kegunaan mekanisme sumber dayamanusia yang harus dilakukan serta merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi, karena tidak adanya kedisiplinan supaya terwujudnya visi dan misi yang efektif dan maksimal. Kedisiplinan merupakan kemauan dan kesadaran agar menaati ketentuan serta peraturan organisasi dan aturan sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemecatan adalah terputus hubungan kerja pegawai oleh suatu organisasi. Pemberhentian juga disebabkan oleh keinginan seorang pegawai tersebut, keinginan organisasi, selesainya kontrak kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat lah konkrit bagi perusahaan atau organisasi yang menaungi maupun pekerjanya itu sendiri. Dijalankannya fungsi manajemen sumber daya manusia, maka hasil akhir dan keberhasilan organisasi supaya diraihnya dan pegawai juga mendapatkan hak-haknya.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan diantaranya yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Perananan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perananan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, dimana perananan dapat memperkirakan banyaknya kebutuhan pegawai yang di butuhkan organisasi atau perusahaan dan juga dapat memberikan fasilitas sumber daya manusia setelah dipilih bekerja oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:14) Perananan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah pekerja, dimana kualitas dan disesuaikan penempatan kerjanya sesuai dengan bidang yang dikuasai dan dibutuhkan oleh organisasi
2. Menetapkan pemilihan pekerja melalui seleksi dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja
3. Memberikan program kesejahteraan bagi pegawai, memberikan pelatihan untuk mengikuti arus perkembangan. Dan melakukan promosi jabatan serta pemberhentian kerja

4. Memperkirakan penarikan pekerja yang akan dibutuhkan di masa yang akan datang
5. Memperkirakan perkembangan perusahaan secara bertahan dan memantau selalu keadaan perekonomian
6. Selalu memperhatikan aturan-aturan yang dibuat untuk para pegawai dimana untuk mensejahterahkan pegawai
7. Memberikan pengembangan terhadap kemampuan pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan penilaian terhadap kinerja pegawai
8. Memperhatikan kapan dan dimana akan terjadi mutasi terhadap pegawai
9. Melakukan pemberhentian, pensiun dan pesangon atau tunjangan

2.3 Disiplin Kerja

Pegawai yang baik tentu harus memiliki batasan dan bertanggung jawab dengan kewajibannya di saat bekerja. Disiplin dalam bekerja adalah perilaku yang harus dimiliki pegawai dimanapun saat dia bekerja. Menurut Naim (2012:142) disiplin adalah mematuhi suatu tata tertib yang telah ditetapkan agar seseorang dapat mematuhi hal-hal yang telah ditetapkan dan diputuskan yang telah berlaku disuatu tempat.

Kemudian Menurut Sinambela (2019:332) disiplin kerja adalah “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”. Kemudian menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan

dan ketetapan instansi”. Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2016:41) “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Disiplin dalam bekerja adalah suatu bentuk ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan atau tata tertib yang telah diterapkan. Dimana dalam bekerja tentu tidak bisa dengan seenaknya tanpa mengikuti kaidah-kaidah yang berlaku dimana hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman.

2.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja adalah sebuah keharusan yang dimiliki oleh pegawai, akan tetapi kebiasaan disiplin dapat berubah karena faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut bisa membuat disiplin dalam bekerja mengarah kepada meningkatnya kinerja ataupun dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2015: 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Kompensasi yang diberikan, nilai kompensasi yang diberikan sangat mempengaruhi disiplinnya seseorang dalam bekerja. Dimana pegawai merasa dihargai ketika sudah memberikan yang terbaik dan mendapatkan balasan yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan
2. Contoh dari pemimpin, dimana bawahan akan bekerja sesuai dengan tingkah laku pemimpin. Bawahan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam bekerja, dari disiplin tingkah lakunya dan bicaranya.
3. Adanya aturan tertulis yang telah dibuat, meskipun aturan sudah dijelaskan secara lisan. Akan tetapi lebih baik ada aturan tertulis agar dapat mudah

dibaca dan diingat para pegawai.

4. Keberanian Pimpinan maupun pegawai untuk menegur apabila ada pelanggaran yang terjadi. Apabila sudah melewati batas, pimpinan dapat memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak tebang pilih.
5. Ada pengawasan yang diperintahkan oleh pimpinan, agar para bawahan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.
6. Memberikan perhatian kepada bawahan oleh pimpinan itu sendiri, tidak hanya dalam bentuk kompensasi. Agar para pegawai dapat merasakan bekerja bukan hanya sebagai pekerja, akan tetapi sebagai teman yang ingin mencapai tujuan bersama.

Untuk itu agar pegawai selalu bisa disiplin dalam bekerja, tentu perusahaan yang menaungi harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang membuat pegawai merasa dihargai dan diberikan haknya dengan proporsi yang sesuai.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin dalam bekerja adalah untuk memberikan yang terbaik di tempat bekerja, dimana demi keberlangsungan majunya perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Menurut Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai yang saat bekerja dapat menepati segala peraturan dan kebijakan yang telah dibuat, baik secara tertulis ataupun secara lisan.
2. Agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan yang

terbaik.

3. Agar para pegawai dapat menggunakan fasilitas sarana dan prasarana dengan baik dan merawatnya.
4. Pegawai dapat bertindak dan berkecimpung pada pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.
5. Pegawai dapat memiliki pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang terbaik.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang membuat pegawai agar terdorong untuk tetap taat mengikuti aturan dan sesuai standarisasi yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran, dimana apabila pegawai melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan dapat ditegur secara lisan, mendapatkan surat peringatan, pemberhentian sementara dan terakhir bisa diberikan sanksi pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang telah melanggar untuk diberi kebijaksanaan sebelum diberikan sanksi yang berat. Dimana pegawai akan mendapatkan kesempatan sebelum jatuhnya sanksi yang berat seperti pemecatan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menjadi tolak ukur apakah pegawai sudah bekerja sesuai dengan aturan yang telah disetujui dan ditetapkan oleh pejabat daerah atau pimpinan lembaga organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (dalam Achmad Sudrajad, 2022:8) Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil indikator disiplin kerja meliputi:

1. Berintegritas Moral, artinya pegawai bekerja dalam kesadaran penuh dan tanpa paksaan, serta bekerja dengan jujur
2. Profesional, pegawai bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab dengan apa yang telah diberikan oleh lembaga pemerintahan, yaitu sarana dan prasarana
3. Akuntabel, pegawai mampu bekerja dengan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kepercayaan dari atasan dan bertanggung jawab serta transparansi dalam mengolah data.

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, dimana absensi pegawai yang ditandai dengan melakukan absen ditempat berkerja.
2. Tata cara kerja, yaitu dimana bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu atasan memberikan arahan kepada bawahan nya agar mengikuti arahan yang diberikan.
4. Kesadaran bekerja, yaitu bekerja bukan karena adanya paksaan. Dimana bekerja karena keinginan dan mendapatkan keuntungan Bersama.
5. Tanggung jawab, yaitu pekerja bekerja dengan taat dan memiliki proses, juga menjaga dengan baik sarana prasarana yang diberikan.

2.4 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara adalah seorang pegawai yang bekerja dibawah instansi atau lembaga pemerintahan, Menurut Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Menurut Abdul (2019:01) Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang bertugas menjalankan roda pemerintahan baik dari leval pemerintahan tertinggi sampai ke level pemerintahan terendah, biasanya disebut sumber daya aparatur atau disepadankan dengan istilah aparatur negara atau aparatur pemerintahan.

Adapun Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi dua pegawai, yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara

Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

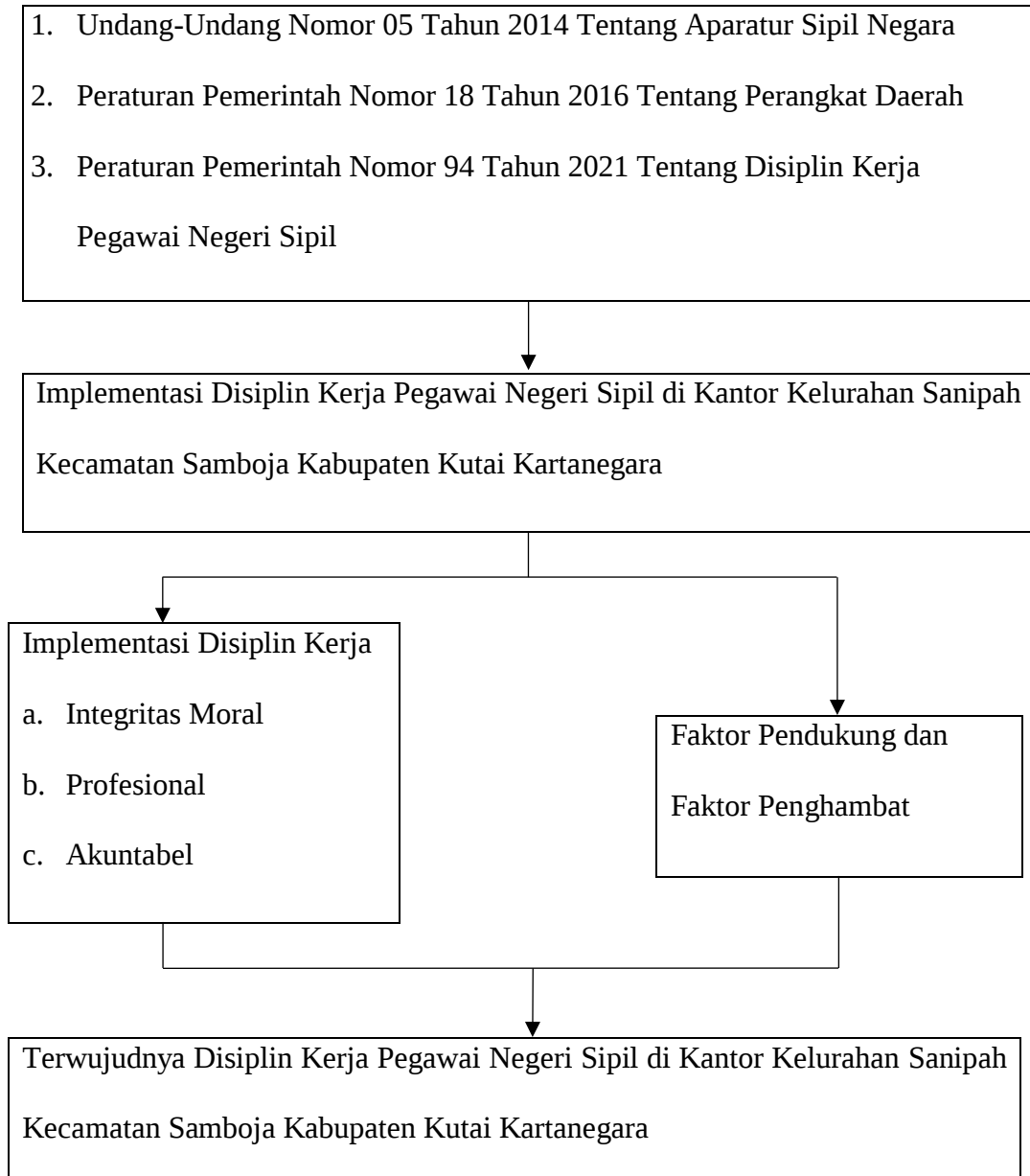
2.5 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan pedoman logis yang harus diterapkan oleh peneliti selama melakukan penelitian. Proses penelitian ini mencakup permasalahan yang akan diteliti, dianalisis dan disimpulkan menjadi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai isu penting.

Kemudian menurut McGaghie (dalam Priyanto 2021:60) kerangka pemikiran adalah proses pengelompokan untuk menyajikan pertanyaan penelitian dan mendorong penyelidikan terhadap masalah yang menimbulkan masalah dan konteks yang memotivasi peneliti untuk melakukan praktik penelitian yang sedang dilakukan. Sedangkan menurut Arif (2017:111) “Kerangka berfikir adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau di rumuskan”.

Berdasarkan sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka pikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori dan unsur-unsurnya berhubungan satu sama lain dan merupakan penjelasan umum tentang alur logis suatu masalah dalam penelitian. Adapun kerangka pikir peneliti pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jadwal Penelitian

Penelitian ilmiah adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis, obyektif dan logis dengan mengendalikan atau tidak mengendalikan berbagai aspek/variabel untuk menjawab pertanyaan atau masalah yang diteliti. Proses ini harus direncanakan dengan baik dan tepat agar dapat memperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan sebelumnya. Menurut Nasution (2013:43) mengatakan “jadwal penelitian merupakan proses penentuan kegiatan dalam penelitian yang disusun secara sistematis dari penentuan judul penelitian, proses melakukan observasi, wawancara hingga dilaksanakannya uji penelitian”

Kemudian menurut Riduan (2014:33) mengatakan “jadwal penelitian merupakan proses dalam menyusun penelitian, dari memulai persiapan, tahap pelaksanaan, pelaporan hasil penelitian yang disusun dalam bentuk draf atau catatan berurut, sehingga lebih jelas arah penentuan penelitian”. Sedangkan Menurut A. Muri Yusuf (2017:26). “Penelitian harus terarah pada suatu tujuan yang jelas dan direncanakan secara benar untuk mencapai tujuan dari penelitian dan meminimalkan semua gangguan”.

Jadwal penelitian dalam penelitian sangatlah penting, agar penelitian dapat terlaksana dengan lancar, tertib dan dapat diselesaikan tepat waktu. Waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mempersiapkan penelitian ini adalah:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	2023		2024			
		Okt	Nov	Des	Feb	Juli	Agus
		18	03	07	02	20	10
1.	Observasi awal						
2.	Pengajuan Judul						
3.	Penyusunan Proposal Bab I – Bab III						
4.	Konsultasi dan Penelitian Lapangan						
5.	Seminar Hasil						
6.	Ujian Skripsi						

Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2024

3.2 Jenis Penelitian

Peneliti yang telah mempersiapkan penelitiannya tentu telah memiliki rancangan atau acuan dalam melakukan penelitian, dimana peneliti dapat menentukan hal-hal dasar untuk melakukan penelitian. Salah satunya ada pada jenis penelitian. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, Menurut A. Muri Yusuf (2017:43) “Penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian ilmiah yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena; fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik; mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif”.

Kemudian menurut Yanuar Ikbar (2014:183) “Penelitian kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alami (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci”. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2017:4) “metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan atau lisan dari orang-orang

dan perilaku yang diamati”. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan jawaban yang ada dengan melakukan observasi dimana hasil dari observasi dijelaskan secara deskriptif dengan menuangkannya dalam bentuk tertulis maupun secara lisan.

Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian kualitatif, dimana metode penelitian ini berhubungan dengan penjabaran melalui hasil observasi selama penelitian. “Ciri umum metode deskriptif adalah berfokus pada permasalahan yang dihadapi saat ini, bersifat aktual serta menggambarkan fakta sebagaimana adanya disertai dengan interpretasi rasional” Restu Kartiko Widi, (2018:85). Selanjutnya dijelaskan oleh Bambang Rustanto (2015:3) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberi gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antar fenomena”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu masyarakat atau sekelompok orang tertentu atau menggambarkan suatu gejala atau hubungan antara fenomena-fenomena yang ada dan menggambarkan peristiwa-peristiwa apa adanya dengan penjelasan yang logis.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, penulis dapat dengan memperoleh data yang lebih obyektif untuk mengetahui permasalahan masalah disiplin yang ada di Kantor Kelurahan Sanipah.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian, dimana peneliti mendapatkan permasalahan secara verbal maupun visual dengan adanya peristiwa atau kejadian-kejadian yang adanya permasalahan yang sedang terjadi. Lokasi penelitian juga dapat membantu peneliti melakukan penelitian dengan mudah untuk mendapatkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2017:399) tempat penelitian adalah tempat mempelajari kondisi sosial. Misalnya di sekolah, dunia usaha, lembaga pemerintahan, jalan raya, perumahan, pasar, dan lain-lain.

Kemudian menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) “Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan”. Lokasi penelitian bisa dimana saja dan kapan pun peneliti untuk melakukan penelitian, dimana ketika seseorang atau peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian harus berada di lokasi penelitian untuk melakukan penelitiannya.

Lokasi penelitian yang sesuai dengan judul peneliti berada di Kantor Kelurahan Sanipah, Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

3.4 Definisi Konsepsional

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian harus terhindar dari penyimpangan penafsiran atau pengertian. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan pembahasan yang jelas dengan objek penelitian yang akan diteliti. Menurut Deddy Mulyadi (2015:1) “Konsep adalah suatu abstraksi yang menggambarkan ciri-ciri umum sekelompok objek, peristiwa atau fenomena lainnya”. Kemudian menurut Dakhi (2014:38) “Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan

tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti”.

Sedangkan menurut Azwar (dalam Sri Hernawati 2017:17) “Definisi konseptual yaitu suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya”. Berdasarkan uraian para ahli diatas, definisi konseptual adalah sebuah konsep pada penelitian yang dimana masalah yang diteliti masih bias maksud dan tujuannya akan tetapi secara nalar kita masih bisa menangkap permasalahan yang akan diteliti.

Berdasarkan teori diatas maka definisi konsep dalam penelitian ini yaitu Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sesuai dengan sistem Disiplin Kerja yang telah ditetapkan berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana pegawai harus menerapkan Integritas Moral, Profesional dan Akuntabel.

3.5 Fokus Penelitian

Tujuan fokus penelitian kualitatif adalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar informasi atau data yang diperoleh di lapangan lebih jelas dan terfokus. Fokus penelitian kualitatif erat kaitannya dengan rumusan masalah, yang mana masalah penelitian dijadikan acuan untuk menentukan arah penelitian. Menurut Yanuar Ikbar (2014:185) “Penentuan fokus penelitian dilakukan dengan memilih fokus atau pokok permasalahan yang dipilih untuk diteliti, dan bagaimana memfokuskannya; masalah mula-mula sangat umum, kemudiann mendapatkan fokus yang ditujukan kepada hal-hal yang spesifik”. Menurut Lexy J Moleong (2017:97) “Fokus pada dasarnya adalah masalah pokok bersumber dari pengalaman

peneliti atau melalui pengetahuan kepustakaan lainnya”.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian dengan judul Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari penjelasan diatas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu indikator disiplin kerja di Kantor Kelurahan Sanipah, Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:

1. Berintegrasi Moral
2. Profesional
3. Akuntabel

3.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah objek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Informant* sebagai sumber pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini. Pemilihan penyedia informasi didasarkan pada subjek yang mempunyai banyak informasi tentang masalah yang akan diteliti dan bersedia memberikan data. Menurut Eileen Kane (dalam Lexy J. Moleong 2017:157), “Teknik penelitian adalah istilah yang digunakan dalam penelitian dan tidak hanya berisi uraian metode penelitian saja akan tetapi terdiri dari beberapa bagian yaitu sumber dan jenis data, manusia sebagai instrumen, pengamatan, wawancara, catatan lapangan, dan penggunaan dokumen”.

Kemudian menurut Edi Riadi (dalam Meita Sari 2019:311) “sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data”. Menurut Sugiyono (2017:225), pengumpulan data jika dilihat dari sumber datanya dapat

menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:225) menyatakan bahwa data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang didapatkan dari observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Sebagai langkah awal pengamatan di lapangan, peneliti menetapkan *Key Informant* dan *Informant* yang dipercaya peneliti mampu membukakan pintu untuk memasuki objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:225), *Key Informant* dan *Informant* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Key Informant*

Key Informant merupakan *Informant* yang berwibawa dan dipercaya mampu membukakan pintu kepada peneliti untuk memasuki obyek penelitian. Pemilihan tersebut didasarkan dengan sumber informasi yang peneliti peroleh dan menetapkan narasumber sebagai *Key Informant* karena dianggap paling memahami tentang masalah yang peneliti teliti di lapangan dan mengetahui data - data serta sumber data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2017:253).

2. *Informant* menurut Sugiyono (2017:221), beberapa kriteria pemilihan *Informant* adalah sebagai berikut:

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu yang menjadi fokus penelitian.
- b. Mereka yang tergolong masih terlibat pada kegiatan yang tengah di teliti.
- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi.
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasannya

sendiri”.

Beberapa teknik pengambilan sampel menurut Muhammad Indrus (dalam Muh. Fitrah 2017:160), yaitu *Cluster Sampling*, *Stratified Sampling*, *Purposive Sampling*, *Area Sampling*, *Double Sampling*, *Quota Sampling*, *Accidental Sampling*, *Proportional Sampling*, *Random Sampling*, *Snowball Sampling*, dan *Multi Stage Sampling*.

Berdasarkan teori di atas, peneliti menetapkan *Key Informant*, *Informant* serta masyarakat di Kelurahan Sanipah dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*, *Random Sampling* serta *Accidental Sampling*. Adapun *Key Informant* dan *Informant* dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2. Sumber Data *Key Informant* dan *Informant*

No.	Status	Nama	Jabatan
1	<i>Key Informant</i>	Tofikurachman, S.Sos.,M.Si	Lurah Sanipah
2	<i>Informant</i>	Dra. Marytati, M.Si	Sekretaris Lurah Sanipah
3	<i>Informant</i>	Hatikah	Staff Kelurahan
4	<i>Informant</i>	Silvana Barus S.Sos	Kasi Pembangunan
5	<i>Informant</i>	Sri Rahayu	Staf Kasi Sosial
6	<i>Informant</i>	Jumansyah	RT. 04
7	<i>Informant</i>	Amat	RT. 15
8	<i>Informant</i>	Andi Muksin	RT. 16
9	<i>Informant</i>	Wawan Darmawan	Masyarakat
10	<i>Informant</i>	Hamsah	Masyarakat
11	<i>Informant</i>	Linda Riati	Masyarakat

Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2024

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:225), “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Sedangkan menurut Firdaus (2018:102), data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau file digital. Adapun data sekunder pada penelitian ini dapat di peroleh dari arsip – arsip, dokumen, laporan dan evaluasi serta buku – buku referensi atau jurnal yang terkait dengan fokus penelitian. Adapun yang menjadi sumber data sekunder pada penelitian ini adalah arsip - arsip, jurnal, laporan, buku – buku referensi dan dokumen lainnya.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut Juliansyah Noor (2014:15) “Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian”.

Kemudian menurut Sugiyono (2017:194) metode atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, angket, observasi, dan kombinasi ketiganya.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri khas dibandingkan teknik lainnya. Observasi yang

dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan, misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditindaklanjuti dengan didukung dengan wawancara dan dokumen.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui masalah yang akan diteliti dan juga ingin mengetahui informasi yang lebih mendalam

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:329), dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa artikel, gambar, dan karya monumental yang dibuat oleh seseorang. Hasil wawancara akan lebih dapat diandalkan apabila didukung dengan dokumen dan dilengkapi dengan informasi untuk penelitian.

3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah menyelesaikan lapangan. Dalam analisis data kualitatif, hasil wawancara dan observasi disusun secara sistematis sehingga menghasilkan pemikiran, perspektif, teori, atau gagasan baru. Menurut Sugiyono (2017:244), “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”.

Kemudian menurut Husaini Usman (2017:130), “Analisis data adalah kegiatan analisis mengkategorikan data untuk mendapatkan pola hubungan, tema menafsirkan apa yang bermakna, serta menyampaikan atau melaporkannya kepada orang lain yang berminat”. Sedangkan menurut Jamilah (2021:95), “Analisis data adalah sebuah proses dari pengolahan data yang nantinya akan diubah untuk menjadi sebuah informasi, agar ciri – ciri dari data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan dapat digunakan sebagai solusi dari suatu permasalahan maupun dapat digunakan dalam menentukan kesimpulan dari suatu penelitian”. Salah satu metode dalam analisis data adalah metode menurut Matthew B. Miles dan Michael Huberman (dalam Sugiyono 2017:247).

Analisis ini berorientasi pada saat pengumpulan data berlangsung dan juga saat pengumpulan dalam waktu tertentu. Langkah - langkah dalam metode analisis ini diantaranya:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses mengumpulkan data melalui wawancara, kuisioner, observasi, dan dokumentasi yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

2. Reduksi Data

Analisis ini adalah dengan merangkum, dan memilih hal - hal yang krusial, dicari pola dan temanya sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

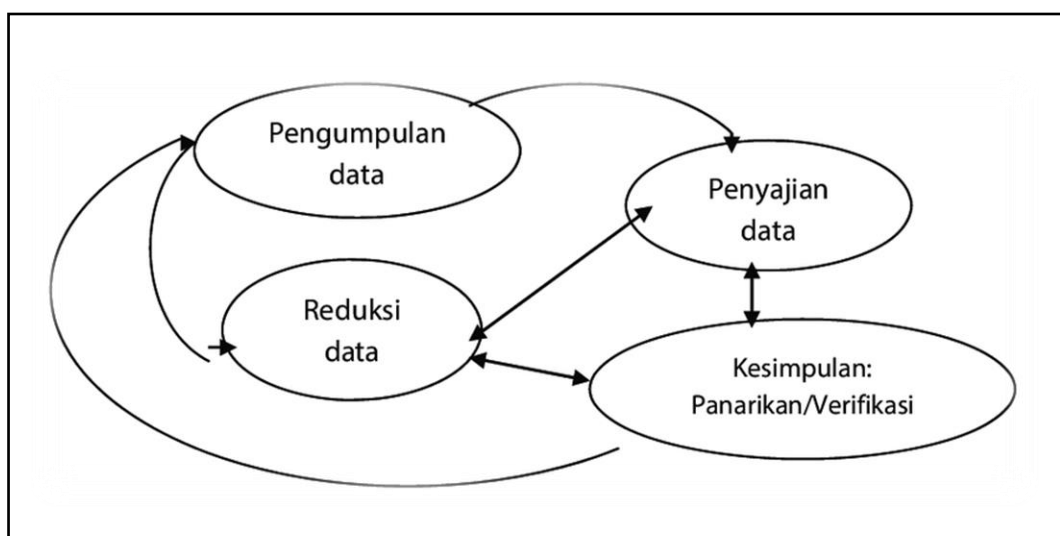
3. Penyajian Data

Tahap selanjutnya adalah penyajian data yaitu menyajikan data dalam bentuk ringkasan, hubungan antar kategori, grafik, matrix, network, chart, bagan atau gambar yang dijelaskan secara deskriptif sehingga memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang disajikan berupa deskripsi awal yang belum jelas yang setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori dan jika didukung oleh bukti – bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.

Gambar 3.1
Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017:247)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Sanipah berada di Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Kelurahan ini berada di wilayah pesisir, dimana salah satu pekerjaan masyarakatnya adalah sebagai nelayan. Selain itu, Kelurahan Sanipah juga memiliki penghasilan dari Migas, Kelapa Sawit, Perkebunan, Pertanian serta sumber penghasilan lainnya. Kelurahan Sanipah berada di sebelah Kelurahan Teluk Pemedas dan Kelurahan Handil Baru Darat.

4.1.1 Secara Geografis

Sanipah adalah salah satu kelurahan di wilayah Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Luas Kelurahan Sanipah kurang lebih 117 Km². Dengan batas wilayah yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan kelurahan Handil Baru Darat
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan teluk Pemedas.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Sei Merdeka.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Makasar.

Kelurahan Sanipah terdiri atas 18 Rukun Tetangga (RT) dan jumlah masyarakat yaitu 5674 jiwa serta jumlah Kepala Keluarga yaitu 1623 KK.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Lurah. Lurah bertanggungjawab kepada Bupati melalui Camat. Lurah mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya yang dilimpahkan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugas pokok Lurah berfungsi sebagai:

- a. Penyusun program dan kegiatan kelurahan;
 - b. Pelaksanaan koordinasi atas jalannya penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kelurahan;
 - c. Pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan;
 - d. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - e. Pelaksanaan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kelurahan;
 - f. Pelaksanaan pelayanan umum kepada masyarakat;
 - g. Pemeliharaan sarana prasarana dan fasilitas layanan umum di wilayah kelurahan;
 - h. Pelaksanaan pembinaan kelembagaan kemasyarakatan di wilayah kelurahan;
- dan

- i. Pelaksanaan penatausahaan/urusan kesekretariatan kelurahan. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kelurahan sesuai dengan keahlian dan ketentuan yang berlaku.

4.1.3 Visi dan Misi

Adapun visi misi dari Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:

- a. Visi

Menuju terwujudnya masyarakat Kutai Kartanegara yang sejahtera dan berkeadilan

- b. Misi

1. Peningkatan penyelenggaraan Pemerintahan dengan menitik-beratkan pada motivasi dan pengawasan pelaksanaan *Good Governance*;
2. Meningkatkan kualitas dan daya saling menuju sumber daya manusia yang unggul beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Menumbuhkan sentra perekonomian dan pengembangan usaha rakyat dengan tetap menjaga iklim investasi dalam kerangka penciptaan lapangan kerja;
4. Meningkatkan sumber-sumber pendapatan dan mengembangkan potensi serta daya saing agribisnis, industri dan pariwisata;
5. Peningkatan pemerataan infrastruktur pembangunan untuk menjangkau layanan fasilitas umum baik secara kualitas maupun kuantitas;
6. Menetapkan penyelenggaraan pembangunan berwawasan lingkungan dan pelestarian sumber daya alam;

7. Meningkatkan peran dan partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan.

4.1.4 Keadaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

4.1.4.1 Keadaan Pegawai

Jumlah Pegawai, Staff dan Lurah Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Pegawai, Staff dan Lurah Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin

No.	Status	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1.	PNS	Laki-laki	1
		Perempuan	4
2.	Honorar	Laki-Laki	3
		Perempuan	3
Jumlah			11

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa pegawai Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja memiliki jumlah pegawai dari status PNS dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 1 orang dan perempuan berjumlah 4 orang, sedangkan pegawai yang memiliki status honorar dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 3 orang dan perempuan berjumlah 3 orang.

Jumlah pegawai berdasarkan umur di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)
1.	Kurang dari 30 Tahun	3
2.	31 s/d 39	1
3.	40 s/d 49	3
4.	50 s/d 59	4
Jumlah		11

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa pegawai Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki jumlah pegawai berdasarkan Usia dengan jenis kelamin Laki-Laki kurang dari 30 Tahun 3 Orang, 31 s/d 39 Tahun 1 orang, 40 s/d 49 Tahun 3 Orang, dan 50 s/d 59 Tahun 4 Orang.

4.1.4.2 Keadaan Masyarakat

Adapun Jumlah masyarakat Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan Agama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Jumlah Masyarakat Berdasarkan Agama

Agama	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
	Laki-Laki	Perempuan	
Islam	2.700	2.503	5.203
Kristen	42	33	75
Katholik	-	1	1
Hindu	-	-	-
Budha	-	-	-
Kong Hu Cu	-	-	-
Jumlah	2.742	2.537	5.278

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja memiliki Masyarakat Jenis Kelamin Laki-laki yang memeluk Agama Islam berjumlah 2.700 orang dan Agama Kristen berjumlah 42 Orang, Sedangkan

Perempuan yang memeluk Agama Islam berjumlah 2.503 orang, Agama Kristen berjumlah 33 Orang, dan Agama Katholik berjumlah 1 Orang. Dengan Total keseluruhan masyarakat yang beragama berjumlah 5.278 Orang.

Jumlah masyarakat berdasarkan jenjang usia di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Masyarakat Berdasarkan Jenjang Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)		Jumlah (orang)
		Lk	Pr	Lk+Pr
1	0 s/d 4	265	252	517
2	5 s/d 9	339	338	677
3	10 s/d 14	302	302	604
4	15 s/d 19	308	248	556
5	20 s/d 24	229	203	432
6	25 s/d 29	286	235	521
7	30 s/d 34	211	202	413
8	35 s/d 39	205	242	447
9	40 s/d 44	220	185	405
10	45 s/d 49	167	173	340
11	50 s/d 54	139	134	273
12	55 s/d 59	107	88	195
13	60 Keatas	150	144	294
Jumlah		2.928	2.746	5.674

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 Jumlah masyarakat Kelurahan Sanipah kecamatan Samboja dengan jenis kelamin Laki-Laki usia 0 s/d 4 Tahun 265 orang, usia 5 s/d 9 Tahun 339 orang, usia 10 s/d 14 Tahun 302 Orang, Usia 15 s/d 19 308 orang, 20 s/d 24 Tahun 229 orang, 25 s/d 29 Tahun 286 orang, 30 s/d 34 Tahun 211 orang, 35 s/d 39 Tahun 205 Orang, 40 s/d 44 Tahun 220 orang, 45 s/d 49 Tahun 167 orang, 50 s/d 54 Tahun 139 Orang, 55 s/d 59 Tahun 107 orang, 60 Tahun keatas 150 orang.

Sedangkan untuk perempuan usia 0 s/d 4 Tahun 252 orang, 5 s/d 9 Tahun 338 orang, 10 s/d 14 Tahun 302 Orang, 15 s/d 19 Tahun 248 Orang, 20 s/d 24 Tahun

203 Orang, 25 s/d 29 Tahun 235 Orang, 30 s/d 34 Tahun 202 Orang, 35 s/d 39 Tahun 242 Orang, 40 s/d 44 Tahun 185 Orang, 45 s/d 49 Tahun 173 Orang, 50 s/d 54 Tahun 134 Orang, 55 s/d 59 Tahun 88 Orang, 60 Tahun keatas 144 Orang. Dengan total keseluruhan Jumlah Masyarakat berdasarkan Usia berjumlah 5.674 Orang.

Jumlah masyarakat berdasarkan jenjang Pendidikan di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Jumlah Masyarakat Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Lk	Pr	Jumlah (Orang)
TK	103	86	189
MI/SD	303	330	633
SMP/MTS	166	158	324
SMA/SMK	157	124	281
Mahasiswa / i	44	34	78
Jumlah (Orang)	773	732	1.506

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 Jumlah Masyarakat Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja berdasarkan Jenjang Pendidikan dengan Jenis Kelamin Laki-Laki TK 103 Orang, SD/MI 303 Orang, SMP/MTS 166 Orang, SMA/ SMK 157 Orang, Mahasiswa/I 44 Orang. Sedangkan untuk Perempuan TK 86 Orang, SD/MI 330 Orang, SMP/MTS 158 Orang, SMA/SMK 124 Orang, Mahasiswa/I 34 Orang.

Dengan Jumlah Keseluruhan Masyarakat Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara sesuai jenjang Pendidikan berjumlah 1.506 Orang.

Jumlah masyarakat berdasarkan status pekerjaan di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Jumlah Masyarakat Berdasarkan Status Pekerjaan

NO.	Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1.	Pegawai Negeri Sipil	27
2.	ABRI	6
3.	Swasta	718
4.	Wiraswasta / Pedagang	299
5.	Tani	195
6.	Pertukangan	82
7.	Buruh Tani	19
8.	Pensiunan	4
9.	Nelayan	82
10.	Pemulung	4
11.	Jasa	5
12.	Belum Bekerja / Lansia	4.231
Jumlah		5.674

Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

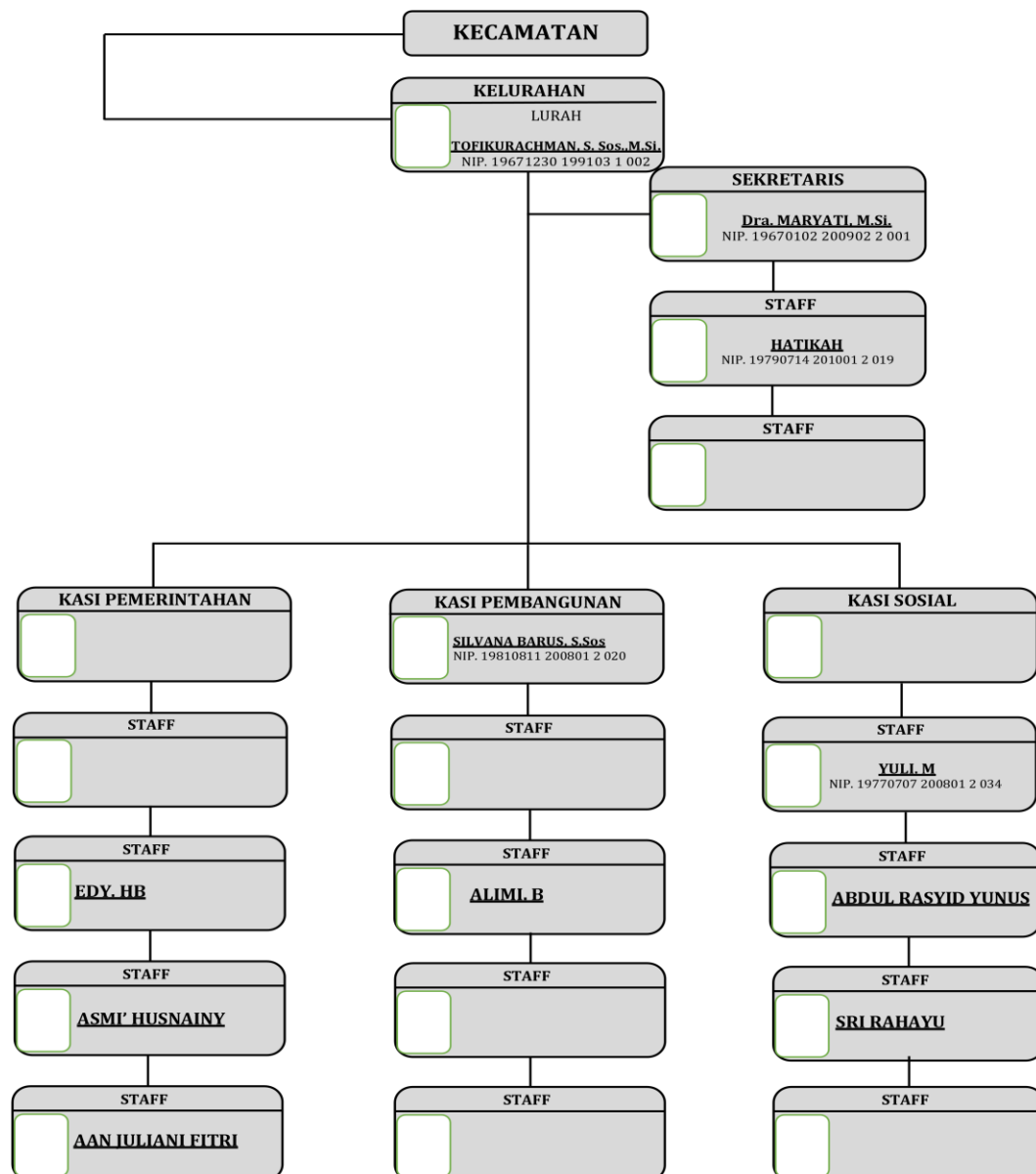
Berdasarkan Tabel 4.6 Jumlah Masyarakat Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja berdasarkan Status Pekerjaan PNS 27 Orang, ABRI 6 Orang, Swasta 718 Orang, Wiraswasta/Pedagang 299 Orang, Tani 195 Orang, Pertukangan 82 Orang, Buruh Tani 19 Orang, Pensiunan 4 Orang, Nelayan 82 Orang, Pemulung 4 Orang, Jasa 5 Orang, dan Belum Bekerja/Lansia 4.231 Orang. Dengan Jumlah Keseluruhan Masyarakat Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara sesuai Status Pekerjaan berjumlah 1.443 Orang.

4.1.5 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi yang ada di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

Gambar 4.1

**Struktur Organisasi Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja
Kabupaten Kutai Kartanegara**



Sumber: Profil Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa dalam Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki struktur organisasi dari Lurah, Sekretaris Lurah, Staff Lurah, Kasi Pemerintahan, Kasi Pembangunan serta Kasi Sosial.

4.2 Penyajian Data Hasil Penelitian

Berikut ini adalah penyajian data hasil penelitian yang telah dilakukan dengan *key informant* dan *informant*.

4.2.1 Berintegrasi moral

Salah satu implementasi disiplin kerja pegawai negeri yaitu berintegrasi moral. Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa hasil wawancara dengan Lurah Sanipah yaitu Bapak Tofikurachman, S.Sos.,M.Si. selaku *key Informant*, berikut hasil wawancara:

Bagaimana Bapak memberi arahan tentang integritas moral di lingkungan kerja? beliau mengatakan bahwa: “Ya, sebagai Lurah Sanipah, saya sudah memberikan instruksi untuk bekerja Ikhlas, jujur dan tanpa paksaan. Karena hal ini untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Sanipah.” (Wawancara 27 Februari 2024)

Selanjutnya mengapa integritas moral dianggap penting dalam hal disiplin kerja di kantor Kelurahan Sanipah? beliau mengatakan bahwa:

“Penting, karena ini sesuai dengan peraturan disiplin kerja. Bekerjalah dengan ikhlas dan tanpa merasa terpaksa. Jadi kalau kita bekerja dengan ikhlas, tanpa paksaan, masyarakat juga akan senang saat kita memberikan pelayanan. Dan juga memberikan pelayanan dan ibadah yang baik dalam bekerja, bukan sekedar profesi” (Wawancara 27 Februari 2024)

Kemudian selanjutnya menurut pengalaman bapak, apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam menjaga integritas moral di tempat kerja? beliau menjawab bahwa:

“Sampai saat ini tantangan tersebut belum ada, mungkin setelah libur panjang sebagian karyawan masih kurang semangat dalam bekerja. Mungkin mereka masih ingin istirahat namun sudah berangkat tugas atau sudah kembali bekerja. Namun sampai saat ini menurut saya tidak ada yang berlebihan. Kalaupun ada, saya juga akan memberikan pendapat saya agar mereka lebih semangat dalam bekerja.” (Wawancara 27 Februari 2024)

Kemudian selanjutnya apa saja langkah konkret yang telah diambil di Kelurahan Sanipah untuk meningkatkan integritas moral? Beliau mengatakan bahwa:

“Ya dengan memperhatikan kebutuhan pegawai dan kini juga ada program e-Kinerja. Oleh karena itu, meskipun pegawai terlihat santai dalam bekerja, mereka tetap wajib memasukkan data ke dalam e-Kinerja sebagai *job desk* yang harus diselesaikan. Saya juga selalu mengawasi pegawai dalam bekerja agar selalu disiplin dan mengikuti aturan.” (Wawancara 27 Februari 2024)

Berdasarkan pernyataan dari Lurah Sanipah tersebut, peneliti melanjutkan wawancara kepada pegawai Kelurahan Sanipah, Ketua RT dan Masyarakat. Kemudian wawancara Kepada Ibu Dra. Maryati M.Si “Menurut Ibu, mengapa integritas moral harus diterapkan dalam bekerja? Beliau mengatakan bahwa: “Ya, karena tugas kami adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu kami harus bekerja dengan ikhlas dan jujur.” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Karena saya bekerja selain karena sebagai pegawai, saya juga ingin mengabdikan untuk kampung saya sendiri. Jadi kalau kerja ya harus dengan ikhlas” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Silviana Barus, S.Sos, beliau mengatakan bahwa: “Bekerja ya harus mempunyai integras moral yang baik, jadikan pekerjaan itu sebagai tanggung jawab yang harus diutamakan. Dan juga bekerja harus dengan tenang, ikhlas dan tidak terpaksa” (Wawancara 03 April 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Ya memang ketika bekerja harus dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan, karena itu kewajiban kita sebagai pegawai” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya begitupula pertanyaan yang sama dijawab Pak Jumansyah selaku ketua RT. 04 ia mengatakan bahwa:

“Iya harus, karena masyarakat mengetahui ketika ingin mengurus berkas-berkas administrasi akan pergi ke Kantor Kelurahan setelah dari RT, ya mereka bekerja harus ikhlas dan jujur agar tidak terjadi gesekan antara masyarakat dan pegawai. Sewaktu-waktu ketika masyarakat mau mengurus berkas tapi dibuat kesana kemari padahal harusnya hal tersebut tidak boleh terjadi” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak Hamsah selaku masyarakat, ia mengatakan bahwa: “Iya ketika kami tidak dilayani sebaik-baiknya tentu saja marah, ketika ada keperluan kemudian pegawainya susah dicari, atau memasang muka tidak mengenakkan ya jadinya marah. Lagipula kami tidak setiap hari ada keperluan ke Kelurahan. Jadi kami ingin dibantu ketika mau mengurus berkas” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan ia mengatakan bahwa: “Ya semestinya seperti itu, karena kita juga mengurus begini meninggalkan kegiatan lain juga. Selain mau cepat selesai ya sebaiknya ketika

mengurus sesuatu dibantu dengan secepatnya. Atau setidaknya dilayani dengan baik” (Wawancara 13 Februari 2024)

Kemudian hasil wawancara kepada Ibu Dra. Maryati mengenai “Apakah masih ada pegawai yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh atau terpaksa? Mereka menjawab: “Ya kalau itu mungkin masih ada, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, terkadang ada yang pusing banyak kerjaan atau faktor hal lain yang tidak diketahui. Tentu saja itu memungkinkan” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Silvana Barus, S.Sos, beliau mengatakan bahwa: “Selama yang berdinis disini ada, karena saya juga tidak memperhatikan apakah memang bahwa pegawai lagi malas karena ada permasalahan atau tidaknya. Yang terpenting masih bisa memberikan pelayanan atau menyelesaikan pekerjaannya itu tidak jadi masalah. (Wawancara 13 April 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya ada, tapi saya cukup memerhatikan saja. Selagi saya masih bisa membantu tentu saya bantu, kalau tidak itu urusan bagiannya masing-masing. Karena sekarang saja saya ini sebagai Staff Kelurahan, merangkap juga jadi Bendahara dan dibagian Staff Kasi Pemerintahan. Intinya ya pasti ada di setiap kantor” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, ia mengatakan bahwa: “Tidak menutup kemungkinan itu ada, karena kebanyakan kerjanya dibagian administrasi, tiba-tiba misalnya dikasih banyak tugas karena *deadline*. Namanya masih manusia masih ada kurangnya, cuman kan kita juga harus

mengerti pekerjaan ya tetap saja pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu”

(Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya begitupula pertanyaan yang diberikan kepada Ketua RT. 04 Pak Jumansyah dan Ketua RT. 16 Pak Andi muksin, mereka mengatakan bahwa:

“Iya kalau itu ya masih ada, mungkin karena lelah terlalu banyak pekerjaan. Apalagi kalau hari habis libur atau siang-siang kurang semangat sepertinya. Tapi selama masih dibantu dan dilayani sepertinya tidak masalah sih, tapi beberapa pegawai ada yang tidak cukup kooperatif dalam hal ini, kalau selalu seperti ini pasti nanti akan ada teguran dari warga langsung”
(Wawancara 07 Februari 2024)

Kemudian pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Hamsah selaku masyarakat, ia menjawab: “Iya masih ada mas, kadang ada yang males-malesan ketika bekerja. Kalau lagi buru-buru ya agak kesal juga. Tapi ya mau gimana, tetap sabar aja tidak perlu berlebihan apalagi emosi. Semoga kedepannya pelayanannya lebih baik dalam menanggapi keinginan warga atau masyarakat”
(Wawancara 13 Februari 2024)

Kemudian pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan selaku masyarakat, ia mengatakan bahwa: “Kadang ada kadang tidak, tapi kalau saya tidak terlalu mempermasalahkan hal-hal seperti itu. Karena menurut saya selama masih dilayani ya tidak masalah. Yang penting bisa selesai, dan ketika ada yang menegur tidak terjadi keributan karena dasarnya harus sadar diri” (Wawancara 13 Februari 2024)

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Dra. Maryati “Menurut Ibu, apakah dalam mengurus administrasi di Kelurahan Sanipah masih terjadi pungli?” beliau mengatakan bahwa: “Kalau itu bisa ada atau tidak ya, karena kan kelurahan ini tidak mendapatkan bonus seperti instansi lain ya, istilahnya tunjangan setiap kegiatan itu

ada. Jadi kalau ada itu ya hal yang wajar tapi tidak bisa diwajibkan” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Silvana Barus, S.Sos, beliau mengatakan bahwa: “Pungli itu di setiap pekerjaan pasti ada mas, kalau di Kelurahan ini ada itu bisa saja terjadi dan tidak menutup kemungkinan. Tapi saya tidak memprihatikan semuanya, karena pekerjaan saya juga banyak jadi tidak semuanya saya bisa perhatikan” (Wawancara 13 April 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Kemungkinan ada ya, saya rasa itu dimana-mana pasti ada. Tidak mesti di kantor ini, tapi saya tidak tahu pasti kalau itu memang ada atau tidaknya” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Tidak saya rasa mas, setau saya sih tidak ada. Karena selama saya berdinis disini sih saya tidak memerhatikan juga apa yang dikerjakan orang lain, kalau dibidang saya sih saya rasa tidak ada” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ketua RT. 04 dan Ketua RT. 16, mereka mengatakan bahwa: “Kalau laporan atau desas-desus dari masyarakat sih ada saja, cuman yang pasti benar atau tidaknya itu belum bisa dibuktikan. Biasanya sih keluhan laporan nya dibagian kalau mau ngurus tanah, tapi ada juga beberapa yang memang membayar untuk kepengurusan, istilahnya dibantu tidak capek urus ini dan itu” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak Hamsah, ia mengatakan bahwa: “Ya bisa jadi aja ada mas, biasanya kalau mau

mengurus permasalahan pengukuran tanah sih. Itu aja sih yang saya denger biasanya, kalau yang lain-lain kurang tau saya” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmanawan, ia mengatakan bahwa:

“Tidak ada kayaknya mas, saya juga tidak terlalu merhatikan sih. Karena saya juga ada kegiatan ataupun ada urusan di Kelurahan ini jarang-jarang. Tapi yang saya pernah dengar itu masalah kalau mau pengurusan tanah, apalagi ada informasi kalau ada pemutihan dalam waktu dekat ini, itu biayanya simpang siur. Kalau masalah ini tentu saja banyak yang tau ya, dimanamana masalah kepengurusan tanah pasti ada masalah ini (Pungli)” (Wawancara 13 Februari 2024)

4.2.2 Profesional

Salah satu implementasi disiplin kerja pegawai negeri yaitu bekerja dengan Profesional. Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa hasil wawancara dengan Lurah Sanipah yaitu Bapak Taufikurahman S.Sos., M.Si. selaku *key informant*, berikut hasil wawancara:

Bagaimana bapak memberi arahan profesionalisme di lingkungan kerja? beliau menjawab:

“Iya semua sudah ada Standar Operasional yang diberikan, jadi semua sudah ada tugas nya masing-masing. Terlebih lagi fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan selalu diusahakan agar mendapat yang terbaik dan standar. Saya juga memberi arahan dengan baik dan sopan, jadi harusnya pegawai bekerja dengan professional karena kan dasarnya memang kewajibannya”. (Wawancara 27 Februari 2024)

Selanjutnya bagaimana implementasi profesionalisme dalam kegiatan sehari-hari di Kantor Kelurahan? Beliau mengatakan bahwa:

“Iya contohnya seperti saya, saya sebagai Lurah memberi arahan pekerjaan kepada pegawai dengan tugas nya masing-masing, dan saya juga menjalankan tugas saya yang telah diberikan. Dimana hal tersebut sudah sesuai dengan arahan dari Pak Camat dan juga menjaga sarana dan prasarana yang telah diberikan. Untuk para pegawai selama ini saya lihatnya ya masih

bagus saja, mungkin saja ada beberapa yang kurang professional dalam bekerja. Tapi sudah saya berikan teguran agar lebih baik lagi kedepannya” (Wawancara 27 Februari 2024)

Kemudian selanjutnya bagaimana profesionalisme berkontribusi terhadap efesiensi dan kualitas pekerjaan di Kantor Kelurahan? Beliau mengatakan bahwa:

“Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, jadi saat menginput data ke e-Kinerja akan sangat mudah. Juga fasilitas kalau selalu dirawat kan kerja jadi enak dan nyaman. Jadi semua itu pengaruh ya apabila dijalankan, dirawat dengan sebaik-baiknya. Sehingga saya tidak perlu menekan pegawai juga kalau ada keluhan dari atasan” (Wawancara 27 Februari 2024)

Berdasarkan pernyataan wawancara dengan Lurah Sanipah, peneliti melanjutkan pertanyaan kepada para *informant* Pegawai Kelurahan, Ketua RT serta Masyarakat. Kemudian Pertanyaan kepada Ibu Dra. Maryati “Menurut Ibu, apakah pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah bekerja dengan professional?” Beliau menjawab: “Sudah cukup professional dalam bekerja dan bertanggung jawab dengan yang diberikan. Meskipun fasilitas masih ada yang kurang memadai atau masih dalam proses pembaharuan, ya kerjanya sesuai aja dengan kewajibannya” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa:

“Kalau saya rasa ya sudah cukup professional, karena kan arahan dari Lurah juga kesadaran masing-masing bahwa bekerja itu sarana dan prasarana juga harus dipakai dan dirawat dengan baik. Untuk masalah bekerja dengan yang telah ditetapkan itu masih ada pegawai yang tidak mengikuti arahan, makanya saya selain jadi staff, bendahara juga masih di bagian Kasi Pemerintahan. Dan juga mungkin masih ada yang tidak disiplin akan jam bekerja” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Sudah saya rasa mas, karena kan kita juga kerja pasti dipantau

juga, selain sekarang ada program e-Kinerja itu, jadi kalau fasilitas yang diberikan tidak dirawat jadinya susah untuk mengejar input datanya. Jadi ya Insya Allah sudah professional” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ketua RT. 15 Pak Amat dan Ketua RT. 04 Pak Jumansyah, beliau menjawab:

“Kalau menurut kami pegawainya sih ada yang bekerja dengan professional dan tidak, tapi masih tidak ada kendala sih kalau dalam pelayanan, karena ada pegawai yang mampu membantu untuk hal itu. Untuk fasilitas yang diberikan juga sudah cukup baik, tinggal ditingkatkan aja lagi dan juga jam kerjanya yang harus ditingkatkan, karena kantor masih sering kosong ketika jam 09:00 WITA” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak Hamsah selaku masyarakat, beliau menjawab: “Kalau untuk fasilitas cukup mumpuni, akan tetapi untuk masah jam kerja itu yang belum bagus. Karena kantor Kelurahan masih kosong ataupun hanya ada satu atau dua pegawai ketika jam kerja pada saat pagi” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan selaku masyarakat, beliau mengatakan:

“Mungkin sudah, karena ada *note* yang diberikan kalau misalnya kita mau ngurus SKCK, KTP ataupun yang lain-lain. Di dalam *note* itu sudah ada berkas apa yang harus disiapkan, juga masalah fasilitas sarana umum sudah cukup baik tinggal di tingkatkan aja lagi dan jam kerjanya lebih tegas lagi. Karena masih sering kosong pada jam kerja” (Wawancara 13 Februari 2024)

Pertanyaan selanjutnya kepada Ibu Dra. Maryati “Apakah fasilitas sarana dan prasarana di Kantor Kelurahan Sanipah sudah memadai?” Beliau menjawab:

“Kalau masalah fasilitas sih sudah cukup, cuman masih ada beberapa yang kurang memadai. Contohnya ruangan belum pada ber-AC, dan laptop atau komputer yang digunakan belum diganti dengan yang baru. Karena yang lama-lama ini udah agak lambat, jadi saya pake punya pribadi. Trus mungkin

beberapa fasilitas umum harus ditingkatkan, kaya kursi duduk buat di ruang tunggu” (Wawancara 27 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Kalau masalah itu mungkin sudah cukup ya, tapi masih ada kurangnya sih mas. Lagian kekurangannya juga tidak berlebihan menurut saya, kayak ruangan saya ini setidaknya harusnya ada kipas, jadi terasa panas kan hawanya. Juga laptop saya ini udah berapa kali servis karena udah ketuaan belum ada penggantinya” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Mungkin ruangnya sih mas, karena ini aja terasa sempit. Belum ditambah berkas yang ada, jadi agak susah bergerak nya kan. Trus kalau di bagian saya ini mungkin di perangkat kerja nya belum ada pembaruan ya, kalau untuk fasilitas lain buat warga aja di ruang tunggu. Setidaknya ada kipas diberikan” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ketua RT. 15 Pak Amat dan Ketua RT. 04 Pak Jumansyah, Beliau mengatakan:

“Sudah cukup, karena ada beberapa bantuan juga kami Ketua RT untuk membantu warga dalam proses administrasi, salah satunya pemberian motor. Jadi memudahkan kita kalau mau urus-urus berkas itu ada motor sendiri yang diberikan oleh pemerintah. Paling kalau ada penambahan fasilitas itu ditempat duduk sama kipas ya dibagian ruang tunggu” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak HamsahSelaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa:

“Udah lumayan sih ini mas, paling tambahin kipas angin aja atau AC biar adem. Kalau masalah kita mau ngurus apa aja di kantor itu kita juga dikasih note itu, untuk ngurus skck ini persyaratannya, untuk ngurus ktp ini persyaratannya. Di note itu udah ada tinggal ambil. Sama ini, tempat duduk

mas, kasih yang agak empuk dikit lah kadang kan kita duduknya lama kan selama nunggu selesai urusannya. Trus mungkin kadang kalau kita sudah ke kantor kadang sepi masih, mungkin ini aja ditingkatkan lagi jam kerjanya. Karena kan kita kalau ngurus maunya cepat, soalnya ada kegiatan juga” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan selaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa: “Pegawainya mungkin ada yang masih kurang professional, kadang saya pas lagi ke kantor tapi masih pada sepi. Biasanya itu kalau habis jam istirahat sih, dan juga mungkin harus ada tambah kipas di ruang tunggu ini. Kalau sudah agak siang disini sudah terasa panas. Mungkin itu aja sih mas” (Wawancara 13 Februari 2024)

Pertanyaan selanjutnya kepada Ibu Dra. Maryati “Apakah fasilitas yang diberikan oleh Pemerintah sudah dipergunakan dengan sebaik-baiknya dan dirawat?” beliau mengatakan bahwa:

“Sudah digunakan dengan sebaik-baiknya, kami rawat juga. Karena kalau tidak dipakai dengan benar dan dirawat kalau sudah rusak nanti pengajuan untuk penggantian fasilitas nya agak lama prosesnya. Kayak ini mas, laptop atau komputer aja masih model yang lama, sedangkan kita kalau mau input data banyak. Laptop atau komputernya harus memadai” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Iya tentu, fasilitas yang diberikan ke saya pasti saya rawat dengan baik ya. Kayak laptop yang saya pakai ini sudah lebih 5 tahun belum ada dapat penggantian. Selain fasilitas buat pribadi saya, fasilitas umum buat masyarakat juga kami rawat. Karena pengajuan penggatiannya kadang lama baru bisa ada penggantinya” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Insya Allah sih sudah ya dipakai dengan sebaik-baiknya, trus

dijaga dan dirawat juga. Karena kalau rusak belum tentu cepat ada penggantian barangnya. Takutnya juga banyak dokumen-dokumen penting bisa hilang kalau misalnya barang atau alatnya rusak. Semua diusahakan dijaga dan dirawat dengan sebaik-baiknya” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ketua RT.15 Pak Amat dan Ketua RT. 04 Pak Jumansyah, Beliau mengatakan bahwa: “Kalau untuk barang-barang di Kelurahan itu pasti dipergunakan sebaik-baiknya dan dirawat ya, karena setau saya juga kalau ada yang rusak kan harus ada laporan yang diberikan kepada atasannya. Jadi pastilah dijaga atau dirawat dengan sebaik-baiknya. Kalau kantornya kan ini kalau sudah kusam warna catnya, nanti dicat lagi” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak Hamsah selaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa: “Kayaknya udah sih mas, paling tinggal ditingkatkan aja kali ya. Diperlengkap dan diperbanyak supaya lebih bagus lagi” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan selaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa: “Kalau dilihat-lihat sih sudah mas, balai desa ini sudah dicat lagi, kantor ini juga habis dicat lagi. Ya paling tinggal tambahkan aja apa yang kurang disini” (Wawancara 13 Februari 2024)

4.2.3 Akuntabel

Bagaimana bapak memberi arahan tentang akuntabilitas di lingkungan kerja?
beliau menjawab:

“Saya mengatakan bahwa tiap pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, dimana pekerjaan

dapat diselesaikan dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dan juga bekerja dengan ikhlas agar masyarakat tidak merasa dimanfaatkan saat ingin menyelesaikan suatu kepentingan (administrasi)” (Wawancara 27 Februari 2024)

Selanjutnya bagaimana mekanisme yang digunakan di Kantor Kelurahan Sanipah untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat akuntabilitas? Beliau menjawab: “Dapat dilihat dari pekerjaan yang diselesaikan karena diinput di sistem e-Kinerja, dan juga kami ada kotak masukan dan saran untuk masyarakat yang berada didepan di pintu masuk. Dan juga langsung mendengar dari masyarakat itu sendiri. Dan tentu saja beserta dengan sanksi-sanksi yang akan diberikan apabila ada yang melanggar ya” (Wawancara 27 Februari 2024)

Kemudian selanjutnya bagaimana akuntabilitas individu berkontribusi pada kinerja keseluruhan Kantor Kelurahan? Beliau menjawab: “Ya sangat berkontribusi, karena pegawai dapat pekerjaannya masing-masing yang sesuai dengan bidang ataupun keahliannya masing-masing sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dan itu semua meningkatkan penilaian kinerja untuk kami semua dari atasan” (Wawancara 27 Februari 2024)

Berdasarkan pernyataan wawancara dengan Lurah Sanipah, peneliti melanjutkan pertanyaan kepada para *informant* Pegawai Kelurahan, Ketua RT serta Masyarakat. Pertanyaan selanjutnya kepada Ibu Dra. Maryati “Bagaimana Ibu mengetahui bahwa akuntabilitas sudah dijalankan sesuai dengan disiplin kerja” Beliau mengatakan bahwa: “Menurut saya sudah, karena sesuai arahan dan penempatan dari Pak Lurah ya, jadi kami akan bekerja sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan, dan juga semua data yang dikelola itu juga transparansi, karena ada sumber data dan buktinya” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Mungkin belum ya, soalnya ini saya pengajuan masalah laptop mau diganti aja belum ada anggarannya, terus kaya Kasi Sosial itu belum ada Kepala Kasinya, Kasi Pemerintahan juga, padahal sudah lama kosong tapi masih belum ada yang ngisi posisinya. Saya juga tidak tahu kenapa anggarannya belum ada” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Iya tau, karena dari pengisian posisi pegawai ini ditempatkan dimana. Karena yang mengevaluasi juga dari Pak Lurah, jadi beliau lebih mengetahui dimana kami bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua juga sekarang dipantau kan karena ada e-Kinerja” (Wawancara 06 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ketua RT. 04 Pak Jumansyah dan Ketua RT. 16 Pak Andi Muksin, beliau mengatakan bahwa: “Ada beberapa hal yang sudah dilakukan seperti penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya, dan yang belum seperti transparansi dalam mengolah data ya. Mungkin masalah data ini sensitif” (Wawancara 07 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Ibu Linda Riati dan Bapak Hamsah selaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa: “Mungkin masalah penempatan pegawai ini masih kurang yah, karena juga kalau ada masalah pengurusan kita juga nanya nya ke Mba Tika. Terus masalah transparansi data ini selama ini saya juga belum tahu dana nya berapa dan untuk pembangunan apa saja” (Wawancara 13 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Wawan Darmawan selaku masyarakat, beliau mengatakan bahwa: “Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya mungkin adalah beberapa yang masih kurang kinerjanya, dan kalau masalah transparansi ini saya kurang paham ya. Ada anggaran itu untuk apa dan keperuntukannya dimana saya juga masih kurang paham lah” (Wawancara 13 Februari 2024)

Pertanyaan selanjutnya diberikan Kepada Ibu Dra. Maryati selaku pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah “Apakah ada sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dari tanggung jawab yang diberikan?” beliau mengatakan bahwa: “Iya tentu ada mas, pertama diberikan peringatan dalam bentuk teguran saja sampai yang paling harus bisa kita hindari itu pemberhentian kerja. Tapi selama disini saya berdinis sepertinya tidak ada ya, walaupun ada mungkin itu hanya teguran aja yang diberikan, bukan sanksi pemberhentian sementara” (Wawancara 01 Maret 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Hatikah, beliau mengatakan bahwa: “Kalau sanksi ya pasti ada, kan ada aturannya itu sesuai Perpu yang kamu pakai di penelitian. Tapi kalau disini masih bentuk sanksinya teguran aja, belum ada yang sampai pemberhentian kerja” (Wawancara 05 Februari 2024)

Selanjutnya pertanyaan yang sama dijawab oleh Mba Sri Rahayu, beliau mengatakan bahwa: “Sesuai aturan yang ditetapkan sih ada mas, tentu kalau sanksi itu diberikan kalau ada yang melanggar. Pertama itu bentuk teguran secara lisan dulu, kemudian ada surat peringatan sesuai dengan tingkatannya dan terakhir pemberhentian kerja mas” (Wawancara 06 Februari 2024)

4.2.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Disiplin Pegawai Negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

Hasil dari penelitian mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi disiplin pegawai negeri sipil di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

Menurut pendapat dari *key informant* Lurah Sanipah yaitu Bapak Tofikurachman, S.Sos.,M.Si. terkait pertanyaan mengenai apakah faktor pendukung dan penghambat implementasi disiplin pegawai negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara? Beliau mengatakan bahwa:

“Faktor pendukungnya adalah kesadaran masing-masing dari pegawai itu sendiri, bahwa bekerja itu harus bertanggung jawab dan ikhlas. Dan juga harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memumpuni sedangkan faktor penghambatnya ya mungkin kurangnya motivasi ataupun kesadaran diri masing-masing dalam bekerja, kurang tercukupinya struktur organisasi karena masih kurangnya SDM dan juga masalah sarana dan prasarana yang kurang mumpuni sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kurang nyaman” (Wawancara 27 Februari 2024)

Kemudian pendapat dari *informant* selaku pegawai di Kelurahan, Ibu Dra. Maryati, beliau mengatakan bahwa: “Faktor pendukungnya ya SDM nya itu sendiri mas, dan faktor penghambatnya mungkin sarana dan prasarana” (Wawancara 01 Maret 2024)

4.3 Pembahasan

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana telah disajikan pada halaman terdahulu tentang Implementasi Disiplin Pegawai Negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dibagi 3 (tiga) fokus yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Integrasi Moral

Sebagai bagian dari Disiplin Kerja, Integrasi Moral tentu sangat penting peranannya agar dapat tercipta pekerjaan yang disiplin yang mengikuti SOP yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai nilai berintegrasi moral, dimana ada pegawai yang bekerja seperti masih terpaksa padahal pekerjaan ataupun tugas yang diberikan adalah tanggung jawab bekerja dimana hal ini termasuk dalam disiplin bekerja yang berintegrasi moral .

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai Disiplin Kerja yang memiliki Integrasi Moral.

4.3.2 Profesional

Sebagai bagian dari disiplin kerja pegawai, bekerja secara profesional harus dilakukan setiap pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan menjaga sarana dan prasarana yang telah disediakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, peneliti masih melihat bahwa pegawai masih ada yang pekerjaannya harus di bantu dengan pegawai lain. Karena pegawai tersebut tidak ingin ambil pusing dan mengalihkan pekerjaan tersebut kepada pegawai lain. Untuk fasilitas sarana dan prasarana masih ditemukan adanya kekurangan, dimana beberapa ruang di kantor Kelurahan Sanipah masih

belum memiliki kipas angin atau pun AC. Dan juga pegawai masih menggunakan beberapa peranti kerja yang masih lama. Dan juga untuk ketepatan waktu dalam bekerja masih tidak tepat waktu / *on time*.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah masih belum memenuhi standar dalam hal sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan administrasi. Baik untuk pegawai maupun untuk masyarakat yang datang ke Kantor Kelurahan Sanipah. Dan juga pegawai masih banyak yang tidak profesional dalam bekerja.

4.3.3 Akuntabel

Sebagai bagian mewujudkan disiplin kerja pegawai negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara, tentu pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah harus menerapkan nilai akuntabilitas dalam kesehariannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa masih ada pegawai yang tidak mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kepercayaan dari Lurah. Dimana ketika pegawai yang sedang bekerja tidak dapat memberikan pelayanan yang seharusnya diselesaikan dengan tanggung jawabnya masing-masing. Serta transparansi dalam mengolah data, karena masih banyak sarana yang sudah diajukan oleh pegawai untuk diganti tapi belum juga mendapatkan penggantinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU

5/2014 bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah banyak yang tidak berkompeten dibidangnya, dan juga tidak transparansi dalam dana anggaran desa.

4.3.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Disiplin Pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

Berdasarkan hasil penelitian bahwa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat implementasi disiplin pegawai negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:

1. Faktor pendukung implementasi disiplin pegawai negeri di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:
 - a. Didukung dengan adanya program e-Kinerja
 - b. Memiliki kerja sama yang cukup baik antara pegawai
 - c. Memiliki tatanan ruangan yang terstruktur dan rapi
2. Faktor penghambat implementasi disiplin pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:
 - a. Kurangnya kesadaran jam bekerja oleh sebagian pegawai
 - b. Kurangnya kemampuan sebagian pegawai dalam menyelesaikan urusan administrasi dan pengolahan data
 - c. Kurang maksimalnya fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara
 - d. Kurangnya sumber daya manusia (pegawai) yang mengisi di stuktur organisasi Kelurahan Sanipah
 - e. Tidak transparan dengan dana pembangunan yang ada

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Integritas Moral pada pegawai Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang peneliti temukan, masih didapatkan pegawai yang tidak sungguh-sungguh atau malas – malasan ketika bekerja, dan juga ketika ada masyarakat yang datang tidak mendapatkan pelayanan yang baik, dari segi tata cara dan gestur yang diberikan.
2. Profesional pada pegawai Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang peneliti temukan, masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai jam kerja, tidak memiliki fasilitas sarana yang menunjang pegawai untuk melakukan kegiatannya. Dan prasarana yang harus lebih ditingkatkan lagi agar lebih memiliki akses ruangan yang cukup baik.
3. Akuntabel pada pegawai Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang peneliti temukan, masih didapatkan pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan kemampuannya, tidak menjalankan sesuai perintah atasan dan juga kurangnya transparansi untuk masalah anggaran yang telah diberikan kepada sesama pegawai maupun masyarakat.
4. Faktor Pendukung, yaitu masih ada pegawai yang mengimplentasikan disiplin kerja. Bekerja secara sungguh-sungguh, saling membantu sesama pegawai, memiliki beberapa fasilitas yang menunjang kegiatan pelaksanaan administrasi

dan juga pegawai yang kompeten sesuai bidangnya serta transparansi dengan kegiatan yang ada.

5. Faktor Penghambat, yaitu masih adanya pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya, Lurah yang tidak memiliki leadership yang baik, fasilitas yang tidak menunjang untuk pelayanan yang lebih baik, masyarakat yang pasif akan kinerja kelurahan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut dan pengamatan yang dilakukan langsung dilapangan tentang implementasi disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dalam hal ini peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi Kelurahan Sanipah, sebagai berikut:

1. Sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja di Kantor Kelurahan Sanipah, tentu saja sebagai pimpinan di Kelurahan, Lurah berperan penting agar selalu mengawasi kinerja para pegawainya dengan sesering mungkin.
2. Perlu adanya penambahan atau restrukturisasi agar pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan juga menambah pegawai yang mampu mengisi beberapa kekosongan pada Kasi bidang tertentu.
3. Anggaran yang digunakan harus jelas penggunaannya agar sarana dan prasarana dapat ditingkatkan agar memiliki kualitas pelayanan yang lebih maksimal
4. Perlu adanya sebuah media ataupun alat untuk memperlihatkan anggaran yang diterima dan dikeluarkan di Kelurahan Sanipah

5. Kesadaran masyarakat untuk membangun desanya menjadi lebih baik, sehingga Kelurahan Sanipah menjadi semakin baik dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- ACHMAD SUDRAJAD, *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta
- AGUSTINI dan FAUZIA, (2019), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan
- A MURI YUSUF, 2017, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Kencana, Jakarta
- ANWAR PRABU MANGKUNEGARA, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- ARIF YUSUF HAMALI, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Yogyakarta
- BAMBANG RUSTANTO, 2015, *Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- EDY SUTRISNO, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prananda Media Group, Jakarta
- ENDANG WIDI WINARNI, 2018, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bumi Aksara, Jakarta
- FARIDA U. dan HARTONO S., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo
- FAUZIA AGUSTINI, 2019, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rahman Computer, Medan
- FIRDAUS dan FAKHRY ZAMZAM, 2018, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- GIRISUTA SUHARTO dan MIRYANTI, 2018, *Perekayasaan Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- HASIBUAN M. S. P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- HUSAINI USMAN dan PURNOMO SETIADY AKBAR, 2017, *Metodologi Penelitian Sosial*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- JAMILAH, 2021, *Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*, Penerbit Bintang Semesta Media, Yogyakarta

- JOHN W. CRESSWELL, 2016, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- JULIANSYAH NOOR, 2014, *Metodologi Penelitian*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- LEXY J. MOLEONG, 2017, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- MEITA SEKAR SARI dan MUHAMMAD ZEFRI, 2019, *Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas)*
- MUH. FITRAH dan LUTHAFIAH, 2017, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, Penerbit CV Jejak, Jawa Barat
- NASUTION, 2013, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta
- NGAINUN NAIM, 2012, *Character Building*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta
- POLTAK SINAMBELA dan SARTON SINAMBELA, 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Depok
- PRASADJA RICARDIANTO, 2018, *Human Capital Management*, In Media, Bogor
- RIDUWAN. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- SEDARMAYANTI. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Refika Aditama, Bandung
- SRI HERNAWATI, 2017, *Metodologi dalam Bidang Kesehatan, Kuantitatif & Kualitatif*, Forum Ilmiah Kesehatan, Jawa Timur
- SUGIYONO, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung
- WAHYU AJI SANTOSO, 2019, *Pengaruh Kepercayaan Konsumen, Citra Perusahaan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Bus Efisiensi*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto
- WIRATNA SUJARWENI, 2014, *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta

YANUAR IKBAR, 2014, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*, PT. Refika Aditama,
Bandung

Sumber Artikel

- ARIF, SUKURYADI dan FATIMATURRAHMI, 2017, *Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar di Perpustakaan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Smp Negeri 1 Praya Barat*, 2(1) 108-116. Diakses dari: <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/download/184/175/184/175>
- D. NIRMALA dan E. P. HENDRO, *Petunjuk Praktis Perumusan Masalah Penelitian Kebahasan Bagi Pemula*, 5(2) 52 57, Diakses dari: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/harmoni/article/view/43046>
- LUKI H., 2018, *Pengertian Kerja Menurut Para Ahli*, <https://artikeloka.com/cnd/2018/04/pengertian-kerjamenurutparaahli.html#>(diakses tanggal 13 Januari 2024)
- MUHAMAD PRIYANTO dan TIRIS SUDRARTONO, 2021, *Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian di Toko Mingka Bandung*, 2(1) 57 66. Diakses dari: <https://journal.utnd.ac.id/index.php/value/article/download/184/https://journal.utnd.ac.id/index.php/value/article/download/184/128128>

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian

		UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK AKREDITASI BAIK
		SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK BAN-PT NO: 4616/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/VIII/2022 TANGGAL 19 JULI 2022
		Samarinda, 29 Januari 2024
Nomor	:	036/UWGM-FISIP/AK/I/2024
Lampiran	:	-
Perihal	:	Permohonan Ijin Penelitian
 Kepada Yth, Bapak/Ibu Lurah Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara Di- Tempat Dengan Hormat,		
 Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu/Saudara, kiranya bersedia menerima mahasiswa/i, dengan identitas sebagai berikut:		
Nama	:	Satrio Teguh Gunawan
N P M	:	1763201148
Program Studi	:	Administrasi Publik
 Mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara untuk memperoleh informasi dan data-data untuk kepentingan penulisan karya ilmiah berupa Skripsi, dengan judul:		
"Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara"		
Berkaitan dengan hal ini, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, membantu mahasiswa kami memperoleh informasi dan data yang diperlukan.		
Demikian, atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dalam hal ini disampaikan terima kasih.		
		 Dr. H. Abdul Rofik, SP, MP NIP. 2023.070.326
Telp	:	(0541) 4121117
Fax	:	(0541) 736572
Email	:	uwgama@uwgm.ac.id
Website	:	uwgm.ac.id
		Kampus Biru UWGM Rektorat - Gedung B Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08 Samarinda 75119

2. Surat balasan penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
KECAMATAN SAMBOJA
KELURAHAN SANIPAH**

*Jalan Raya Handil II – Balikpapan, RT. 4 Kelurahan Sanipah, Kecamatan Samboja, kode pos : 75592
e-mail : set.sanipah@kutaikartanegarakab.go.id*

Nomor : B. 317 /SNP/Umum/1019/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : **Balasan atas permohonan
Praktek Kerja Lapangan (PKL)**

Kepada
Yth. DEKAN
Universitas Widya Gama Mahakam
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Di -
Tempat

Menanggapi Surat dari Universitas Widya Gama Mahakam perihal permohonan tempat untuk melaksanakan penelitian dalam rangka memperoleh informasi dan Data untuk Penulisan Skripsi, bagi Mahasiswa

Prinsipnya kami menerima permohonan tersebut sepanjang Mahasiswa peserta praktek kerja lapangan tersebut dapat mematuhi peraturan dan bekerja sama dengan pihak Kelurahan Sanipah.

Demikian surat ini dibuat untuk diperhatikan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sanipah, 10 Juni 2024
AN. Lurah Sanipah
Sekretaris Lurah


Dra. Mariyati, M.Si
Penata Tk. I-III/d
Nip. 19670102 200902 2 001

3. Pedoman Wawancara (*Key Informant*) & *Informant*

PEDOMAN WAWANCARA

Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KEY INFORMAN (LURAH SANIPAH)

1. Integritas Moral

Integritas moral adalah pegawai bekerja dalam kesadaran penuh dan tanpa paksaan, serta bekerja dengan jujur

- a. Bagaimana Bapak memberi arahan tentang integritas moral di lingkungan kerja?
- b. Mengapa integritas moral dianggap penting dalam hal disiplin kerja di kantor Kelurahan Sanipah?
- c. Menurut pengalaman Bapak apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam menjaga integritas moral di tempat kerja?
- d. Apa saja langkah konkret yang telah diambil di Kelurahan Sanipah untuk meningkatkan integritas moral?

2. Profesional

Profesional adalah pegawai bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab dengan apa yang telah diberikan oleh lembaga pemerintahan, yaitu sarana dan prasarana

- a. Bagaimana Bapak memberi arahan profesionalisme di lingkungan kerja?
- b. Bagaimana implementasi profesionalisme dalam kegiatan sehari-hari di Kantor Kelurahan?
- c. Bagaimana profesionalisme berkontribusi terhadap efisiensi dan kualitas pekerjaan di kantor kelurahan?

3. Akuntabel

Akuntabel adalah pegawai mampu bekerja dengan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kepercayaan dari atasan dan bertanggung jawab serta transparansi dalam mengolah data.

- a. Bagaimana Bapak memberi arahan tentang akuntabilitas di lingkungan kerja?
- b. Bagaimana mekanisme yang digunakan di Kantor Kelurahan Sanipah untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat akuntabilitas?
- c. Bagaimana akuntabilitas individu berkontribusi pada kinerja keseluruhan Kantor Kelurahan?
- d. Apa tantangan utama yang dihadapi dalam mencapai tingkat akuntabilitas yang diinginkan, dan apa solusinya?

4. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara?

PEDOMAN WAWANCARA

Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK INFORMAN

1. Integritas Moral

Integritas Moral adalah pegawai bekerja dalam kesadaran penuh dan tanpa paksaan, serta bekerja dengan jujur

- a. Menurut Bapak/Ibu, mengapa integritas moral harus diterapkan dalam bekerja?
- b. Apakah masih ada pegawai yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh atau terpaksa?
- c. Menurut Bapak/Ibu, apakah dalam mengurus administrasi di Kelurahan Sanipah masih terjadi pungli?

2. Profesional

Profesional adalah pegawai bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab dengan apa yang telah diberikan oleh lembaga pemerintahan, yaitu sarana dan prasarana

- a. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai di Kantor Kelurahan Sanipah bekerja dengan profesional?
- b. Apakah fasilitas sarana dan prasarana di Kantor Kelurahan Sanipah sudah memadai?
- c. Apakah fasilitas yang diberikan oleh Pemerintah sudah dipergunakan dengan sebaik-baiknya dan dirawat?

3. Akuntabel

Akuntabel adalah pegawai mampu bekerja dengan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kepercayaan dari atasan dan bertanggung jawab serta transparansi dalam mengolah data

- a. Bagaimnana Bapak/Ibu mengetahui bahwa akuntabilitas sudah dijalankan sesuai dengan disiplin kerja?
- b. Apakah ada sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dari tanggung jawab yang diberikan?

4. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara?

Gambar Penelitian di Lokasi

Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Tofikurachman, S.Sos.,M.Si Selaku Lurah Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 27 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 27 Februari 2024

Gambar 2. Wawancara dengan Ibu Dra. Maryati, M.Si Selaku Sekretaris Lurah Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 01 Maret 2024)



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 01 Maret 2024

Gambar 3. Wawancara dengan Ibu Hatikah Staf Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 05 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 05 Februari 2024

Gambar 4. Wawancara dengan Ibu Silvana Barus, S.Sos Kasi Sosial Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 03 April 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 03 April 2024

Gambar 5. Wawancara dengan Ibu Sri Rahayu Staff Kasi Sosial Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 06 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 06 Februari 2024

Gambar 6. Wawancara dengan Bapak Amat Ketua RT. 15 selaku masyarakat di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 07 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 07 Februari 2024

Gambar 7. Wawancara dengan Bapak Jumansyah Ketua RT. 04 selaku masyarakat di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 07 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 07 Februari 2024

Gambar 8. Wawancara dengan Ibu Linda Riati selaku masyarakat di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 13 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 13 Februari 2024

Gambar 9. Wawancara dengan Bapak Hamsah selaku masyarakat di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 13 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 13 Februari 2024

Gambar 10. Wawancara dengan Bapak Wawan Darmawan selaku masyarakat di Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara (Wawancara 13 Februari 2024)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 13 Februari 2024

Gambar 11. Kantor Kelurahan Sanipah Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara



Sumber: Dokumentasi peneliti, 13 Februari 2024