
DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA DI KANTOR CAMAT KECAMATAN JEJAWI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**OLEH :****ROSALINA : 19.11.063****PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Rosalina, NIM 19.11.063 of 2023 majoring in State Administration with the title *Discipline for the Performance of Civil Servants (PNS) in Improving the Quality of Work at the Subdistrict Office of Jejawi District, Ogan Komering Ilir Regency*. The main supervisor is Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and the accompanying supervisor is Mr. Sunarto, S.H., M.Si.

The problem that occurs in the Performance Discipline of Civil Servants (PNS) in Improving the Quality of Work at the Subdistrict Office of Jejawi Subdistrict, Ogan Komering Ilir Regency is that they have not provided absent pringer prints at the end of the break, the subdistrict head must pay more attention to his subordinates so that services at the subdistrict office are not hampered. .

This research aims to determine the Performance Discipline of Civil Servants (PNS) in Improving the Quality of Work in the District Head Office of Jejawi District, Ogan Komering Ilir Regency and to find out the inhibiting factors in the Performance Discipline of Civil Servants (PNS) in Improving the Quality of Work in the District Head Office. Ogan Komering Ilir.

The method used in this research is a qualitative method with research using observation, interviews, literature study and documentation. And for data analysis, data reduction, data presentation and conclusion drawing are used.

Based on the results of the research and discussion, the conclusion obtained is that Civil Servant (PNS) Performance Discipline in Improving the Quality of Work at the Jejawi Ogan Komering Ilir District Head's Office is not optimal, this is because there are still employees who procrastinate on work and there are also employees who finish their break hours. not returning to work so that it can hamper activities and services at the sub-district office.

Keywords: *Discipline and Performance*

A. PENDAHULUAN**1. Latar Belakang**

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. dengan kata lain, disiplin adalah rasa kepatuhan terhadap aturan atau pengawasan dan pengendalian. Disiplin adalah upaya untuk memberikan suatu objek rasa nilai atau obsesi untuk mentaati aturan. Disiplin pegawai adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif yang bersangkutan bagi hari ini maupun hari esok.

Menurut Mulyasa (2010: 191) adalah suatu keadaan tertib, ketika orang telah bergabung dalam suatu sistem dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Menurut Hasibuan (2017: 193) yang menjelaskan bahwa, page 2 12 yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutopo Yuwono, bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau

kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada umumnya adalah suatu pewujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam jalannya suatu organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai tersebut.

Sejalan dengan pendapat diatas Lako dan Sumayati (2002) berpendapat bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi yang berkelanjutan sangat bergantung pada manusia salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja adalah ketersediaan pegawai pendukung baik dalam kuantitas maupun jenisnya yang memadai. Pemenuhan kebutuhan pegawai untuk mendukung

kinerja tersebut sulit dilakukan jika hanya mengandalkan pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi atau instansi pemerintah bukan saja memerlukan sumber daya manusia yang handal tetapi juga kedisiplinan pegawainya harus diperhatikan dalam melakukan suatu tanggung jawab yang telah ditentukan karena instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik yang tentunya semua target yang telah diatur serta tujuannya akan mengarah pada kepuasan publik dan perkembangan daerah karena menyangkut instansi pemerintah, maka baik kinerja dari sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil, disiplin kerja pun adalah faktor penting yang harus memiliki setiap Pegawai Negeri Sipil untuk menjadi awal pemerintahan yang baik, serta bersih dan berwibawa.

Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Tujuan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut agar menimbulkan polapikir pegawai negeri sipil yang sadar peraturan, ketentuan, dan disiplin pegawai negeri sipil, serta yang utama untuk membuat pegawai negeri sipil semakin taat sehingga terciptanya aparatur sipilnegera sebagai abdi masyarakat yang sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan sehari-hari pegawai negeri sipil diharapkan memiliki kedisiplinan tinggi serta bertanggung jawab kepada diri sendiri dan pekerjaannya. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk menetapkan tanggung jawab pegawai negeri sipil, serta aturan yang seharusnya ditaati oleh pegawai negeri sipil. Peraturan yang mengatur mengenai hal-hal yang

memuat unsur disiplin pegawai negeri sipil pada saat ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya sangat berguna bagi perusahaan dan bagi pegawainya.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin perlu mengarahkan dan membimbing memberi masukan dan juga memberi semangat kepada para pegawainya agar mendapatkan motivasi dan semangat langsung dari atasannya. Dan keberhasilan suatu kinerja bisa saja dipengaruhi dengan adanya nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan nilai moral yang sangat kuat dari seorang pemimpin. Dengan demikian pemimpin harus meningkatkan motivasi agar pegawai memiliki perilaku yang baik bagi instansi.

Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan ada beberapa faktor penyebab belum berkualitasnya pelayanan publik di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebagai berikut :

- a. pelayanan masih lambat, sehingga membuat pelayanan menjadi tidak efisien
- b. kurangnya sarana dan prasarana
- c. lemahnya implementasi kebijakan.

Dengan beberapa penjelasan diatas maka penulis akan mengambil kesimpulan judul “ **Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.**”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah, maka penulis perlu mencari tahu tentang : Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin Pegawai adalah demi

kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Mulyasa (2010: 191) adalah suatu keadaan tertib, ketika orang telah bergabung dalam suatu sistem dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Menurut Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa, page 2 12 yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutopo Yuwono, bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut mangkunegara, (2015) adapun indikator dari disiplin yaitu :

1. Ketepatan waktu
2. Kepatuhan
3. Tanggung jawab.

Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau badan yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Secara umum, definisi Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya.

Kinerja juga dapat diartikan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas atau pun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang mempengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Hasil kerja tersebut akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaan yang baik pula. Pendidikan juga berpengaruh kepada kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Mitcell yang dikutip oleh Luluk Atirotu Zahrok, mengemukakan bahwa kinerja itu meliputi beberapa aspek, antara lain :

1. Kualitas kerja

Kerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang, kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya.

2. Ketepatan

Seseorang yang biasa bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang harus didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seorang tersebut mempunyai kinerja yang baik, mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

3. Komunikasi

Seseorang yang kinerja yang baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, simpel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan ataupun dengan sederajat. Jika segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

Dari beberapa definisi dapat diangkat dari pendapat pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pentingnya kinerja dalam penelitian adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bila mana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memangku jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujud manajemen produktifitas.

Tugas-Tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Tugas dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebagai berikut :

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
3. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan republik indonesia.

Jenis-Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pada dasarnya, Pegawai Negeri Sipil terbagi menjadi dua kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat biasanya bekerja pada daerah pemerintahan pusat sesuai perundang-undangan yang berlaku, sementara Pegawai Negeri Sipil Daerah bekerja ditingkat daerah otonom seperti pemerintah provinsi ataupun pemerintah kabupaten atau kota.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Menurut Timple (Dalam Mangkunegara, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe seseorang itu pekerja keras, sedangkan seseorang kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari faktor lingkungan seperti sikap, dan perilaku rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job design.

Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam Mangkunegara (2005:15) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara prikiligis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki kosentrasi diri yang baik.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif.

Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2006:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja
2. Prakarsa
3. Kecakapan
4. Tanggung jawab.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi menilai intrument penilaian kerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Penelitian kinerja menurut Widodo Suparno Eko (2015,p.135) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu

evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. Partisipatif
5. Transparan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, menurut Nugrobo dalam Fahmi (2011:66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi, karyawan secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.

Berdasarkan berbagai alasan dan bahan pertimbangan maka diharapkan akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja disuatu perusahaan atau instansi, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

Metode Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono, (2012:161) standar operasional prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi yang berdasarkan :

1. Indikator kinerja teknis
2. Administrasi dan prosedur sesuai tata kerja

3. Prosedur kerja

4. Sistem kerja para unit kerja.

Tujuan dari Standar Operasional Prosedur (SOP) itu sendiri menurut Moeheriono (2012:161) adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintah guna mewujudkan pemerintah yang bersih. SOP, tidak bersifat internal tetapi juga bersifat eksternal, sehingga selain dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, Standar Operasional Prosedur (SOP) juga dapat digunakan untuk menilai kinerja publik berupa :

1. Responsivitas
2. Responsibilitas
3. Akuntabilitas

Dengan demikian SOP merupakan pedoman untuk acuan menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administrasi dan prosedur sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan, menurut Moeheriono (2012:162).

Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Dalam kenyataannya status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu :

1. Pegawai Tetap
Pegawai Tetap merupakan pegawai yang tidak memiliki jangka waktu dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Pegawai Kontrak
Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, pegawai kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Outsourcing
Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Outsourcing diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Pegawai outsourcing bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola outsourcing itu.

Konsep pengelompokan pegawai tetap mengacu pada pegawai yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelolah kegiatan usaha. Pegawai tidak tetap (pegawai musiman) mengacu kepada pegawai yang diberi imbalan berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu.

Berdasarkan Peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik.

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Pegawai Pemerintah Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Atau Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang dipekerjakan oleh lembaga pemerintah untuk memberikan pelayanan publik. Sebagai profesi, pegawai negeri merupakan jabatan yang ditempuh melalui jenjang karier dan bukan berdasarkan pemilihan umum yang melibatkan suara rakyat. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target Kinerja yang dibuat oleh Pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan Pegawai

yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada pegawai itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator *input, output*, hasil, manfaat dan dampak.

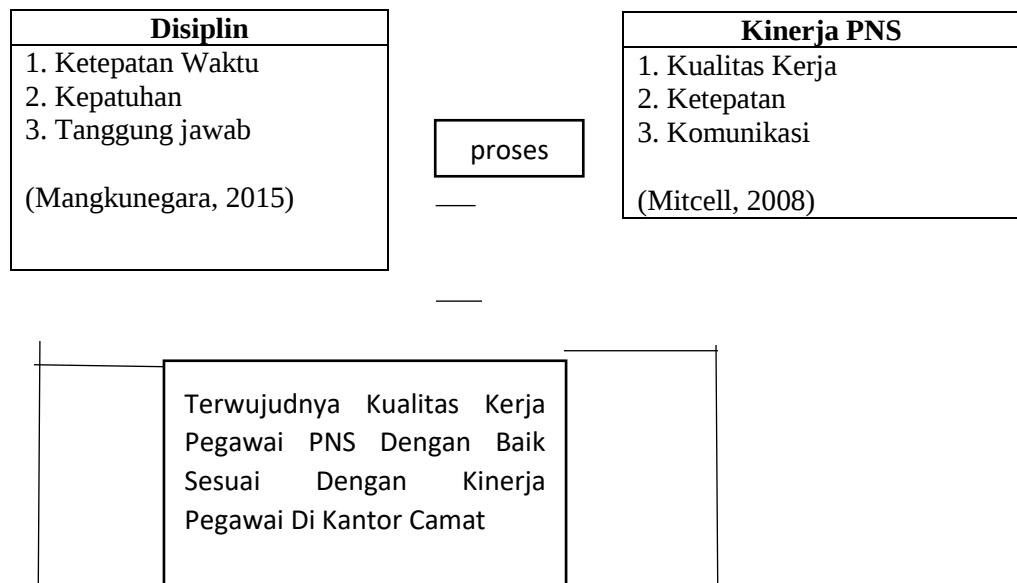
Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawannya untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2014:60) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian (Juliansyah, 2010 : 76).

Dalam Kerangka Berpikir, penelitian harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih rinci. Tidak hanya mendefinisikan variabel saja, tapi juga menjelaskan keterkaitan diantara variabel tadi. Dalam menguraikan kerangka pikiran, penelitian tidak hanya sekedar memfokuskan pada variabel penelitian saja tetapi juga harus menghubungkan konsep penelitian dalam kerangka yang lebih luas lagi. Adapun kerangka pikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar Kerangka Berpikir



PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Herdiansyah (2010:9) “penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti”.

Definisi konsep

Konsep merupakan suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan. Definisi konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan atau norma dalam kehidupan bersama yang melibatkan banyak orang, disiplin adalah suatu sikap mental yang dengan sadar dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul-betul tentang pentingnya mengerti perintah dan larangan tersebut.

b. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau badan yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan.

Definisi Operasional

Menurut Kotler (2000:7) “definisi operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel”. Penelitian ini memiliki beberapa indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Disiplin (Mangkunegara, 2015)	1) Ketepatan Waktu 2) Kepatuhan 3) Tanggung Jawab
2.	Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Mitcell, 2008)	1) Kualitas Kerja 2) Ketepatan 3) Komunikasi

Informan Penelitian

Menurut Moleong (2000:97) “informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian”. Daftar informan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1 Orang
2	Sekretaris Camat	1 Orang
3	Pegawai Negeri Sipil	3 Orang
Jumlah		5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Observasi (*Observation*)

Observasi adalah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara

sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pengambilan data secara lisan/langsung dengan sumber datanya, baik melalui tatap muka maupun lewat telepon. Jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti.

3. Studi Pustaka (*Literature review*)

Studi pustaka adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang *relevan* dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, peraturan-peraturan, ketepatan-ketepatan, dan sumber-sumber lainnya.

4. Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi adalah studi kepustakaan, kegiatan mengumpulkan bahan-bahan dan informasi mengenai teori dan konsep untuk menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian, melalui dokumen tertulis berupa buku dan bahan tertulis lainnya.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif memungkinkan dilakukan analisis data pada waktu peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data reduction*)

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segala dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif setelah mereduksi data adalah mendisplaykan data atau penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut

(Miles & Huberman, dalam Sugiyono, 2012:249).

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut model Miles & Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dilakukan verifikasi karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi tentang **Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir**, Berdasarkan hasil penelitian dalam bentuk wawancara dan dokumentasi yang kemudian dilakukan analisis data dari hasil penelitian yang akan dibahas sesuai dengan teori dan logika. Metode penelitian ini menggunakan metode Kualitatif yang akan membantu penulis menyelesaikan hasil dari penelitian yang dilakukan Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Hasil pengelolaan data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan penelitian data dan pembahasan pada bab ini. Setelah dilakukan penelitian data dan pembahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada bab sebelumnya. Maka penulis akan menguraikan hasil penelitian terkait Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir serta faktor-faktor yang menghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir yang akan dibahas dan diuraikan.

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir

Untuk menganalisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Aturan tersebut jelas menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban dan larangan. Namun pada kenyataannya terdapat Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi yang melanggar jam kerja serta tidak memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan mutu kerja yang berkualitas baik.

Uraian tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi analisis data pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas pegawai pada awal waktu masuk kerja dan pulang kerja yang dinyatakan tepat pada ketentuan yang ditetapkan oleh instansi, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Hasil wawancara dengan informan mengenai ketepatan waktu yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dan wawancara pada pegawai di kantor camat mengenai ketepatan waktu belum dikatakan baik hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sering datang tidak tepat pada waktu jam kerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi mutu kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat tersebut.

2. Kepatuhan

Kepatuhan adalah perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasan. Kepatuhan dinilai dengan ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan. Untuk hasil wawancara mengenai kepatuhan yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dan wawancara diatas mengenai kepatuhan dalam disiplin kerja untuk meningkatkan mutu kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum teratur sepenuhnya dikarenakan masih ada pegawai yang bolos saat jam kerja, sehingga dapat menghambat peningkatan mutu kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Hasil wawancara dengan informasi mengenai tanggung jawab yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dan wawancara diatas maka pada tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sudah cukup baik namun masih ada pegawai yang sering menundah-nundah pekerjaan sehingga tugas dan tanggung jawab pada kantor camat dapat menghambat pelayanan dan dapat merugikan pihak lain sehingga berkurangnya mutu kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Untuk mengukur konsep kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan dan komunikasi penulis telah melakukan wawancara dengan informan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Pekerjaan dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang, kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas maka untuk kualitas kerja pada pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum dikatakan baik hal ini dilihat dari kemampuan dan hasil dari pekerjaan tidak cukup memuaskan dan dianggap biasa saja dalam pegawai pada umumnya.

2. Ketepatan

Ketepatan atau sering disebut produktipitas kerja adalah perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil dan wawancara diatas maka ketepatan kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum cukup baik hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang sering sewenang-wenang dengan pekerjaan yang membuat pelayanan Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir menjadi terhambat.

3. Komunikasi

Seseorang yang mampu berkomunikasi dengan baik, simpel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sederajat.

Berdasarkan hasil dan wawancara diatas maka untuk komunikasi pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah berjalan baik hal ini dikarenakan kepala camat sering mengadakan sosialisasi kepada masyarakat agar dapat terjalin erat hubungan pegawai di kantor camat dengan masyarakat setempat, sehingga masyarakat tersebut tidak sungkan untuk mengurus keperluan pribadi pada kantor camat tersebut.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas maka penulis akan membahas mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Ogan Komering Ilir serta penulis akan membahas faktor-faktor yang menghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan uraian sebagai berikut :

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Ogan Komering Ilir

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan membahas mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja dengan uraian sebagai berikut :

a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan membahas disiplin pegawai negeri sipil (PNS) menggunakan teori Mangkunegara terdapat tiga indikator yang menjadi penentu keberhasilan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diantaranya yaitu ketepatan waktu, kepatuhan dan tanggung jawab yang dibahas sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Menurut Mangkunegara ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. Pemerintah telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 08:00 pagi hingga 17:00 sore, maka pegawai harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku.

Dari hasil penelitian penulis maka untuk ketepatan waktu terkait Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum berjalan dengan baik karena masih ada pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja dan pulang sebelum jam pulang kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa ketepatan waktu belum dikatakan baik hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sering datang tidak tepat pada waktu jam kerja, juga bolos saat jam kerja dan pulang sebelum jam pulang kerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi mutu kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kantor Camat tersebut.

2. Kepatuhan

Menurut Mangkunegara kepatuhan adalah perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasan. Kepatuhan dinilai dengan ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan aturan dan undang-undang yang berlaku.

Dari hasil penelitian penulis kepatuhan Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum teratur sepenuhnya dikarenakan masih ada pegawai yang tidak mentaati aturan yang ada seperti sering datang terlambat negeri hal tersebut berpengaruh pada mutu kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kepatuhan dalam disiplin kerja untuk meningkatkan mutu kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum teratur sepenuhnya dikarenakan masih ada pegawai yang bolos saat jam kerja, sehingga dapat menghambat peningkatan mutu kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Ogan Komering Ilir.

3. Tanggung Jawab

Menurut Mangkunegara Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

Dari hasil penelitian penulis maka untuk indikator dari tanggung jawab belum maksimal terlaksana dengan baik sebagaimana terlihat dari adanya pegawai yang sering menundah-nundah pekerjaan sehingga dapat menghambat aktivitas yang ada Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sudah cukup baik namun masih ada pegawai yang sering menundah-nundah pekerjaan sehingga tugas dan tanggung jawab pada kantor camat dapat menghambat pelayanan dan dapat merugikan pihak lain sehingga berkurangnya

mutu kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan membahas kinerja pegawai negeri sipil (PNS) menggunakan teori Mitcell terdapat tiga indikator yang menjadi penentu keberhasilan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) diantaranya yaitu kualitas kerja, ketepatan dan komunikasi yang dibahas sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menurut Mitcell kualitas kerja yaitu dapat dilihat dari kerja yang dihasilkan oleh seorang, kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula begitu pun sebaliknya.

Dari hasil penelitian penulis maka untuk indikator kualitas kerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum dikatakan baik hal ini dilihat dari kemampuan dan hasil dari pekerjaan tidak cukup memuaskan dan dianggap biasa saja dalam pegawai pada umumnya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk indikator kualitas kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum dikatakan baikhal ini dilihat dari kemampuan dan hasil dari pekerjaan tidak cukup memuaskan dan dianggap biasa saja dalam pegawai pada umumnya.

2. Ketepatan

Menurut Mitcell ketepatan merupakan seseorang yang bisa bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang harus didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seorang tersebut mempunyai kinerja yang baik, mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

Dari hasil penelitian penulis maka untuk indikator ketepatan kerja pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum berjalan baik dikarenakan masih ada pegawai yang sering menundah-nundah pekerjaan dan tidak menjalankan tugas dengan baik hal ini dapat menghambat aktivitas lain.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk indikator ketepatan kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum cukup baik hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang sering

sewenang-wenang dengan pekerjaan yang membuat pelayanan di kantor camat kecamatan jejawi kabupaten ogan komering ilir menjadi terhambat.

3. Komunikasi

Menurut Mitcell komunikasi merupakan seseorang yang kinerja baik mereka mampu berkomunikasi dengan baik, simpel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan ataupun dengan sederajat. Jika segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

Dari hasil penelitian penulis maka untuk indikator komunikasi pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah berjalan dengan baik sebagaimana kepala camat mengadakan sosialisasi kepada masyarakat agar dapat terjalin erat hubungan pegawai di kantor camat dengan masyarakat setempat, sehingga masyarakat tersebut tidak sungkan untuk mengurus keperluan pribadi pada kantor camat tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk indikator komunikasi pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah berjalan baik hal ini dikarenakan kepala camat sering mengadakan sosialisasi kepada masyarakat agar dapat terjalin erat hubungan pegawai di kantor camat dengan masyarakat setempat, sehingga masyarakat tersebut tidak sungkan untuk mengurus keperluan pribadi pada kantor camat tersebut.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat tiga indikator yaitu: Ketepatan Waktu, Kepatuhan Dan Tanggung Jawab belum terlaksana dengan baik hal ini dikarenakan pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Ogan Komering Ilir sering datang terlambat, bolos saat jam kerja dan sering menundah-nundah pekerjaan hal ini dapat menghambat pelayanan dan aktivitas lain pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Adapun mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat tiga indikator yaitu: Kualitas Kerja, Ketepatan Dan Komunikasi sudah cukup baik, namun pada kualitas kerja dan ketepatan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum dikatakan

baik hal ini dilihat dari kemampuan dan hasil pekerjaan pegawai belum cukup memuaskan karena dianggap biasa saja seperti pegawai pada umumnya, dan masih ada pegawai yang sering menundah-nundah pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat menghambat aktivitas dan pelayanan pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Saran

Dari kesimpulan diatas saran dari penulis kepada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah : Hendaknya kepala camat Di Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir harus lebih tegas dalam meningkatkan aturan kantor kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengenai kehadiran pegawai yang sering datang terlambat, bolos saat jam kerja, dan yang sering menundah pekerjaan,

ketegasan yang diberikan berupa sanksi yaitu surat peringatan pemecatan atas kesalahan tersebut agar pegawai patuh akan aturan yang ada dan tidak ada yang berani melanggar aturan pada kantor camat tersebut.

Hendaknya kepada camat harus lebih memperhatikan dan teliti apa sebab dengan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum memenuhi standar kerja pada umumnya dan yang sering menundah-nundah pekerjaan karena ini dapat berpengaruh dengan kualitas kerja pada Kantor Camat Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, agar kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan kepala camat harus memberikan insentif berdasarkan prestasi agar ada persaingan bagi pegawai saat bekerja, hal ini baik dan dapat meningkatkan produktipitas tenaga kerja pada pegawai dan juga pada kantor camat tersebut.

