Repository Politeknik Negeri Bali https://repository.pnb.ac.id

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

I Made Sriyana Adiwijaya [1], Ni Nyoman Supiatni [2], Ida Bagus Sanjaya [3]*

[1] *Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*
[2] *Prodi Administrasi Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*
[3] *Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali*

*Corresponding Author: *yanawaisnawa99@gmail.com*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja serta mengetahui tingkat disiplin mana yang paling tinggi dan mana yang terendah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu sebanyak 81 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,93 dalam skala 5. Hal itu dapat dilihat dari sebagian besar pegawai memilih tingkat disiplin yang mereka sudah lakukan dan sadari dengan point cukup baik sampai sangat baik terhadap setiap item – item pada ke empat indikator disiplin. Untuk pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan untuk bisa tetap menjaga tingkat disiplin yang sudah dilakukan dengan sangat baik dan juga berusaha untuk terus meningkatkan kembali tingkat disiplin yang dianggap masih kurang contohnya tingkat disiplin pada tingkat absensi.
Kata Kunci: Disiplin, Tingkat Disiplin, Pegawai

Abstract: *This study aims to determine the level of work discipline and to find out which level of discipline is the highest and which is the lowest at the Office of Invesment and One Stop Integrated Service Badung Regency. The population in this study were all Civil Servants at the Office of Investment and One Stop Servicesin Badung Regency, amounting to 114 people. The sampling technique was carried out using the Slovin formula, as many as 81 people. Data collection techniques in this study are using observation, literature study and questionnaires. The results of this study are the work discipline of employees of the Office of Invesment and One Stop Integrated Services Badung Regency as whole is in the good category with an average score of 9.93 on a scale of 5. It can be seen from the majorty of employees choosing a higher level of discipline, they have done and realized the point are quite good to very good on each item on the four discipline indicators. For employees of the Badung Regency Invesment Office and One Stop Integrated Service, it is hoped that they will be able to maintain the level of discipline that has been carried out very well and also try to continue to improve the level of discipline that is considered lacking, for example the level of discipline at the absentee level*
Keywords: *Discipline, Discipline Level, Employee*

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan/Introduction

Pada Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi. Kebiasaan organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai dimungkinkan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Suasana lingkungan kerja dan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai sehingga memudahkan pegawai untuk beradaptasi, sehingga memungkinkan pegawai merasa lebih senang dan termotivasi untuk melaksanakan tugas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang fokus utamanya sebagai penyedia jasa pelayanan, sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kegiatan operasional organisasi. Berbeda dengan perusahaan yang berfokus pada penjualan suatu produk, fokus utama perusahaan tersebut yaitu kualitas, kuantitas produk ataupun peningkatan penjualan produk setiap bulannya. Sedangkan untuk perusahaan penyedia jasa kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut disinilah peran utama sumber daya manusia atau karyawan yang berperan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dalam

memberikan pelayanan sesuai dengan tugas masing – masing. Dalam kegiatan pelayanan sebagian besar akan dilakukan oleh karyawan kepada pelanggan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pegawai memiliki peranan yang menentukan berjalan atau tidaknya suatu lembaga pemerintah. Seorang PNS yang bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai pegawai merupakan PNS yang potensial dan berkualitas, mempunyai sikap disiplin yang tinggi, profesional, bermoral dan bermental baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan wajib dimiliki oleh setiap aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya. Singodimedjo (2002:212), mengatakan "Disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi". Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang dalam artian menjalankan sebuah roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai pelayan publik. Pegawai Negeri Sipil dituntut harus bisa menjunjung tinggi martabat serta citra kepegawaian. Tetapi fakta dilapangan berbicara lain, dimana masih banyak Aparatur Negara (PNS) yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".dari sinilah, penyusun ingin meneliti terkait disiplinan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau dilanggar maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya sistem kerja maka pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan diri sendiri, karena tidak memiliki sikap disiplin untuk bekerja sesuai aturan yang berlaku. Sikap disiplin dari seseorang dapat dilihat dari pekerjaannya, apabila seorang pegawai itu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu maka mereka menunjukan memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai terhadap mematuhi semua aturan, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap penggunaan waktu secara efektif, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat disiplin kerja pegawai terhadap absensi pada saat melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dar beberapa kajian empiris, salah satunya adalah Penelitian yang pertama yaitu, Doni Alamsyah (2012) dengan judul penelitian Analisa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Wali Kota Dumai. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yaitu Dari keseluruhan jawaban responden terhadap disiplin kerja dapat diketahui bahwa tingkat disipilin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Dumai menunjukan masih tidak sesuai atau rendah tingkat disiplinnya. Hal ini dilihat dari rekapitulasi jawaban-jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti lebih banyak mtenjawab ragu-ragu yaitu sebesar 55 % dalam artian bahwa tingkat disiplin pegawai kurang baik atau masih rendah, untuk lebih mudah dalam memahami dapat dilihat dari kesimpulan per indikator-indikator. Selanjutnya Penelitian yang kedua yaitu, Eva Sulastriy Anwar (2020) dengan judul penelitian Disiplin Kerja Pegawa Negeri Sipil Di Kantor

Dinas Penddikan Kabupaten Barru. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yaitu menunjukan bahwa Disiplin preventif PNS di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah relevan sebab pada proses pendisiplinan preventif memiliki strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Disiplin Korektif Dinas Pendidikan Kabupaten Barru juga dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan secara lisan saja sebab jenis pelanggaran yang terjadi dikategorikan pelanggaran ringan sedangkan upaya peningkatan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yaitu memperkuat perilaku yang baik yang dimulai dari pimpinan. Dan Penelitian yang ketiga yaitu, Elpitra (2012) dengan judul penelitian Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Singingi. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yaitu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, sanksi hukuman dan motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan. Dalam hal ini penulis menyarankan agar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi pada pegawai yang melanggra peraturan tidak berada dikantor pada saat jam kerja dinas masih berlangsung dan selalu memperhatikan absensi para pegawai pada kantor camat cerenti otganisasi dan tatalaksana dapat tercipta dan terlaksana.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimanakah tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dan Indikator disiplin manakah yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang tertinggi dan terendah pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dan Untuk mengetahui indikator disiplin yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang tertinggi dan terendah pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Metode/Method

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif dan juga kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan melalui hasil pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data tambahan yang digunakan penulis untuk melengkapi informasi, yang berupa catatan lapangan penulis dan dokumen tertulis. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Observasi
   Dimana peneliti melakukan pengamatan langsung pada objek dan sumber data terkait kedisiplinan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung
2. Studi Dokumen
   Studi dokumentasi adalah studi yang berkaitan dengan teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden. Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa referensi seperti dari buku, jurnal, artikel, dan hasil – hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dalam menyusun penelitian ini.
3. Kuisioner
   Kuesioner dengan pertanyaan tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk pertanyaan yang kemungkinan jawabannya telah disediakan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang ada dengan melingkari (O), mencentang (√), menyilang atau memindahkan jawaban ke dalam kotak jawaban yang telah disediakan. Kuesioner dengan pertanyaan tertutup dibagi menjadi beberapa jenis pertanyaan yang dapat digunakan untuk menyusun pertanyaan salah satunya yaitu skala (ranking scale). Instrument skala merupakan alat pengumpulan data yang menyerupai daftar cocok yang didalamnya disediakan jawaban yang memiliki penilaian yang berjenjang. Instrumen ini digunakan untuk penelitian untuk mengukur nilai, minat, sikap, perhatian dan motivasi responden.

Adapun Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu teknik analisis secara statistik deskriptif mengenai Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung serta teknik analisis dengan uji instrument sebagai analisis preferensi yang digunakan untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Pada penelitian ini pengujian validitas dan reabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Untuk uji validitas jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan kuisioner tersebut valid, tetapi jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,30 maka butir pernyataan kuisioner tersebut tidak valid.

Uji reabilitas digunakan untuk menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument. Metode yang digunakan dalam uji reabilitas adalah metode Chronbach's Alpha yaitu batasan yang digunakan adalah sebesar 0,60 dengan ketentuan jika α ≥ 0,60 maka kuisioner reliabel, tetapi jika <0,60 dengan ketentuan jika α ≤ 0,60 maka kuisioner tidak reliabel. Secara rinci hasil olah data untuk uji validitas dan reabilitas pada variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Item 1	0,600	Valid
Item 2	0,542	Valid
Item 3	0,612	Valid
Item 4	0,686	Valid
Item 5	0,429	Valid
Item 6	0,592	Valid
Item 7	0,770	Valid
Item 8	0,717	Valid
Item 9	0,623	Valid
Item 10	0,434	Valid
Item 11	0,733	Valid
Item 12	0,694	Valid
Item 13	0,577	Valid
Item 14	0,639	Valid
Item 15	0,550	Valid
Item 16	0,555	Valid
Item 17	0,537	Valid
Item 18	0,500	Valid
Item 19	0,655	Valid
Item 20	0,620	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas variabel disiplin kerja pada 20 item instrumen pertanyaan memiliki korelasi diatas 0,30 sehingga seluruh instrumen penelitian dikatakan Valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,905	20

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas nilai Alpha Cronbach berada diatas 0,60 sehingga seluruh instrumen tersebut adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

a. Disiplin Kerja Terhadap Mematuhi Semua Peraturan

Peraturan merupakan ketentuan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang jika melanggar akan mendapatkan sanksi. Biasanya suatu organisasi atau perusahaan terdapat peraturan dimana semua peraturan perlu dilakukan untuk melaksakan disiplin kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk. Indaktor disiplin kerja pertama yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan terdiri dari 5 (lima) item, seperti data yang disajikan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Mematuhi Semua Peraturan

No	Item	Nilai Frekuensi										Total Skor	Rata-rata Skor	Ket.
		1 (STB)		2 (TB)		3 (CB)		4 (B)		5 (SB)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya memahami peraturan kantor	0	0	0	0	28	34.6	36	44.4	17	21.0	313	3.86	Baik
2	Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik sesuai standar yang ditetapkan	0	0	15	18.5	20	24.7	31	38.3	15	18.5	289	3.57	Baik
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja serta tanda pengenal yang telah ditentukan	0	0	13	16.0	12	14.8	22	27.2	34	42.0	320	3.95	Baik
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan	0	0	0	0	13	16.0	16	19.8	52	64.2	363	4.48	Sangat Baik
5	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan	0	0	16	19.8	12	14.8	45	55.6	8	9.9	288	3.56	Baik
	Jumlah	0	0	44	54.321	85	104.94	150	185.19	126	155.56	1.573	19.42	
	Rata-Rata Skor												3.88	Baik

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat pada tabel indikator pertama mengenai mematuhi semua peraturan, pada item 1 yaitu memahami peraturan kantor responden paling banyak memilih point 4 (Baik) karena sebanyak 36 responden atau 44.4% dari 81 total responden memilih point 4 yaitu baik dalam memahami peraturan kantor. Sedangkan responden lainnya sebanyak 28 responden atau 34.6% memilih point 3 (Cukup Baik) dan sebanyak 17 responden atau 21% memilih poin 5 (Sangat Baik). Untuk item 2 terkait mampu

menggunakan peralatan kantor dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan sebanyak 15 responden atau 18.5% memilih point 2 (Tidak Baik), 20 responden atau 24.7% memilih point 3 (Cukup Baik), 31 responden atau 38.3% memilih point 4 (Baik) dan lainnya sebanyak 15 responden atau 18.5% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 3 yaitu menggunakan seragam kerja serta tanda pengenal yang telah ditentukan sebanyak 13 responden atau 16% memilih point 2 (Tidak Baik), 12 responden atau 14.8% memilih point 3 (Cukup Baik), 22 reponden atau 27.2% memilih point 4 (Baik) dan 34 responden atau 42% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 4 mengenai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan sebanyak 13 responden atau 16% memilih point 3 (Cukup Baik), 16 responden atau 19.8% memilih point 4 (Baik) dan sebanyak 52 responden atau 64.2% memilih point 5 (Sangat Baik). Sedangkan untuk item 5 mengenai siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan sebanyak 16 responden atau 16.8% memilih point 2 (Tidak Baik), 12 responden atau 14.8% memilih point 3 (Cukup Baik), 45 responden atau 55.6% memilih point 4 (Baik) dan 8 responden atau 9.9% memilih point 5 (Sangat Baik).

b. Disiplin Kerja Terhadap Penggunaan Waktu Secara Efektif

Penggunan waktu secara efektif adalah salah satu tolak ukur dalam melaksanakan disiplin kerja dan sangat perlu dilakukan untuk melaksanakan disiplin kerja karena waktu bekerja yang diberikan sangatlah penting dan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Indikator disiplin kerja terhadap pengguanaan waktu secara efektif terdiri dari 5 (lima) item, seperti yang disajikan dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Pengunaan Waktu Secara Efektif

No	Item	Nilai Frekuensi										Total Skor	Rata-rata Skor	Ket.
		1 (STB)		2 (TB)		3 (CB)		4 (B)		5 (SB)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
6	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	0	0	0	0	4	4.9	18	22.2	59	72.8	379	4.68	Sangat Baik
7	Saya tidak pernah bermain handphone saat bekerja	0	0	0	.0	10	12.3	45	55.6	26	32.1	340	4.20	Baik
8	Saya tidak pernah menghambat pekerjaan	0	0	0	.0	19	23.5	36	44.4	26	32.1	331	4.09	Baik
9	Saya tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaaan	0	0	15	18.5	20	24.7	31	38.3	15	18.5	289	3.57	Baik
10	Adanya penanganan pekerjaan yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	0	0	22	27.2	6	7.4	45	55.6	8	9.9	282	3.48	Baik
	Jumlah	0	0	37	45.679	59	72.84	175	216.05	134	165.43	1621	20.01	
	Rata-Rata Skor												4.00	Baik

Sumber: Data Diolah

Pada Tabel 4 dapat dilihat indikator kedua mengenai Penggunaan Waktu Secara Efektif, pada indikator 2 yaitu selalu menghargai waktu dalam bekerja, pada item 6 sebanyak 4 responden atau 4.9% memilih point 3 (Cukup Baik). Sedangkan responden lainnya sebanyak 18 responden atau 22.2% memilih point 4 (Baik) dan

sebanyak 59 responden atau 72.8% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 7 tidak pernah bermain handphone, sebanyak 10 responden atau 12.3% memilih point 3 (Cukup Baik), 45 responden atau 55.6% memilih point 4 (Baik), 26 responden atau 32.1% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 8 yaitu tidak pernah menghambat pekerjaan sebanyak 19 responden atau 23.5% memilih point 3 (Cukup Baik), 36 responden atau 44.4% memilih point 4 (Baik), 26 reponden atau 32.1% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 9 mengenai tidak pernah menunda dalam menyelsaikan pekerjaan sebanyak 15 responden atau 18.5% memilih point 2 (Tidak Baik), 20 responden atau 24.7% memilih point 3 (Cukup Baik), sebanyak 31 responden atau 38.3% memilih point 4 (Baik) dan 15 responden atau 18.5% memilih point 5 (Sangat Baik). Sedangkan untuk item 10 mengenai penanganan pekerjaan yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sebanyak 22 responden atau 27.2% memilih point 2 (Tidak Baik), 6 responden atau 7.4% memilih point 3 (Cukup Baik), 45 responden atau 55.6% memilih point 4 (Baik) dan 8 responden atau 9.9% memilih point 5 (Sangat Baik).

c. Disiplin Kerja Terhadap Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan salah satu tolak ukur dalam melaksanakan disiplin kerja dan sangat perlu dilakukan untuk melaksanakan disiplin kerja dimana tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka pegawai memiliki tingkat disiplin kerja terhadap tanggung jawab dalam bekerja yang terdiri dari 5 (lima) item, seperti yang disajikan dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Tingkat Disiplin Kerja Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan & Tugas

No	Item	Nilai Frekuensi										Total Skor	Rata-rata Skor	Ket.
		1 (STB)		2 (TB)		3 (CB)		4 (B)		5 (SB)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
11	Saya memiliki sikap & prilaku yang baik saat bekerja	0	0	0	0	6	7.4	19	23.5	56	69.1	374	4.62	Sangat Baik
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	.0	4	4.9	23	28.4	54	66.7	374	4.62	Sangat Baik
13	Saya bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan	0	0	0	.0	32	39.5	32	39.5	17	21.0	309	3.81	Baik
14	Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan kepada saya	0	0	0	0	13	16.0	13	16.0	55	67.9	366	4.52	Sangat Baik
15	Saya selalu bertanggung jawab dalam memyelesaikan pekerjaan	0	0	18	22.2	17	21.0	31	38.3	15	18.5	286	3.53	Baik
	Jumlah	0	0	18	22.222	72	88.889	118	145.68	197	243.21	1709	21.10	
	Rata-Rata Skor												4.22	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah

Pada Tabel 5 dapat dilihat indikator 3 mengenai tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Pada item 11 mengenai memiliki sikap dan perilaku yang baik saat bekerja yaitu sebanyak 6 responden atau 47.4% memilih point 3 (Cukup Baik). Sedangkan sebanyak 19 responden atau 23.5% memilih point 4 (Baik) dan sebanyak 56 responden atau 69.1% memilih point 5 (Sangat Baik). Pada item 12 selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 4 responden atau 4.9% memilih point 3 (Cukup Baik), 23 responden atau 28.4% memilih point 4 (Baik), 54 responden atau 66.7% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 13 yaitu bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan, 32 responden atau 39.5% memilih point 3 (Cukup Baik), 32 responden atau 39.5% memilih point 4 (Baik), 17 reponden atau 21% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 14 mengenai bekerja sesuai fungsi dan tugas yang diberikan sebanyak 13 responden atau 16% memilih point 3 (Cukup Baik), 13 responden atau 16% memilih point 4 (Baik), sebanyak 55 responden atau 67.9% memilih point 5 (Sangat Baik). Sedangkan untuk item 15 mengenai selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 18 responden atau 22.2% memilih point 2 (Tidak Baik), 17 responden atau 21% memilih point 3 (Cukup Baik), 31 responden atau 38.3% memilih point 4 (Baik) dan 15 responden atau 18.5% memilih point 5 (Sangat Baik).

d. Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Absensi

Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Tingkat absensi sangat perlu dilakukan untuk melaksanakan disiplin kerja dimana salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Indikator disiplin kerja terhadap absensi terdiri dari 5 (lima) item, seperti yang disajikan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Absensi

No	Item	Nilai Frekuensi										Total Skor	Rata-rata Skor	Ket.
		1 (STB)		2 (TB)		3 (CB)		4 (B)		5 (SB)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
16	Saya selalu hadir tepat waktu	0	0	16	19.8	27	33.3	27	33.3	11	13.6	276	3.41	Baik
17	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	0	0	21	25.9	4	4.9	46	56.8	10	12.3	288	3.56	Baik
18	Saya tidak pernah pulang lebih awal dari jam kerja	0	0	16	19.8	29	35.8	25	30.9	11	13.6	274	3.38	Baik
19	Kehadiran merupakan hal yang selalu diprioritaskan	0	0	0	0	17	21.0	15	18.5	49	60.5	356	4.40	Sangat Baik
20	Memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	0	0	0	0	28	34.6	36	44.4	17	21.0	313	3.86	Baik
	Jumlah	0	0	53	65.432	105	129.63	149	183.95	98	120.99	1507	18.60	
	Rata-Rata Skor												3.72	Baik

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 6 dapat dilihat indikator 4 mengenai tingkat absensi. Pada item 16 mengenai selalu hadir tepat waktu yaitu sebanyak 16 responden atau 19.8% memilih point 2 (Tidak Baik). Sebanyak 27 responden atau

33.3% memilih point 3 (Cukup Baik), sebanyak 27 responden atau 33.3% memilih point 4 (Baik) dan 11 responden atau 13.6% memilih point 5 (Sangat Baik). Pada item 17 yaitu tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, sebanyak 21 responden atau 25.9% memilih point 2 (Tidak Baik), 4 responden atau 4.9% memilih point 3 (Cukup Baik), 46 responden atau 56.8% memilih point 4 (Baik), Sedangkan 10 responden atau 12.3% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 18 yaitu tidak pernah pulang lebih awal dari jam kerja, 16 responden atau 19.8% memilih point 2 (Tidak Baik), 29 responden atau 35.8% memilih point 3 (Cukup Baik), 25 reponden atau 30.9% memilih point 4 (Baik) dan 49 responden atau 60.5% memilih point 5 (Sangat Baik). Untuk item 19 mengenai kehadiran merupakan hal yang selalu diprioritaskan sebanyak 17 responden atau 21% memilih point 3 (Cukup Baik), 15 responden atau 18.5% memilih point 4 (Baik), sebanyak 49 responden atau 60.5% memilih point 5 (Sangat Baik). Sedangkan untuk item 20 mengenai meminta izin jika absen bekerja sebanyak 28 responden atau 34.6% memilih point 3 (Cukup Baik), 36 responden atau 44.4% memilih point 4 (Baik), 17 responden atau 21% memilih point 5 (Sangat Baik).

Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil dari pengumpulan dan Analisis data yang telah dilakukan bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung secara keseluruhan tingkat disiplin kerja pegawai sudah berada pada kategori baik dengan jumlah rata-rata skor sebesar 3,93 dalam skala 5. Hal itu dapat dilihat dari sebagian besar pegawai memilih tingkat disiplin yang mereka sudah lakukan dan sadari dengan nilai point 3 (cukup baik) sampai 5 (sangat baik) terhadap setiap item – item pada ke empat indikator disiplin.

Dari jumlah skor rata - rata setiap indikator, masih ada indikator yang perlu dilakukan peningkatan disiplin yaitu pada indikator disiplin kerja terhadap tingkat abensi, karena dari jumlah skor rata – rata memiliki jumlah rata – rata terkecil daripada indikator disiplin lainnya.

Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Dalam tercapainya dan keberhasilan penulis dalam menyusun artikel ini tentunya penulis dibantu serta didukung dari berbagai pihak baik moril maupun materiil, untuk itu dalam kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Ni Nyoman Supiatni, SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Penguji dan Bapak I Bagus Sanjaya,SE,MM selaku dosen pembimbing II, Bapak Dr. Majid Wajdi, M.Pd selaku Dosen Penguji I dan Bapak I Wayan Sukarta, SE, M.Agb. selaku Dosen Penguji II, terima kasih karena telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya untuk membimbing serta membantu penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

Terima kasih penulis ucapkan kepada pihak Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung karena telah berbagi pengalaman serta informasi selama penyusunan artikel ini.

Referensi/ Reference

Handoko. T.Hani. 2003. *Manajemen Edisi* 2. Yogyakarta: Anggota IKAPI.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.

Singodimedjo, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS