

**PENGARUH KEBIJAKAN DISIPLIN PNS TERHADAP  
KINERJA APARATUR BIROKRASI  
(Suatu Studi Kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud)**

Oleh :  
**Tuhayati Tatangin**

**ABSTRACT**

*Purpose of this study was to determine the effect of policy discipline civil servants to the improved performance of existing government apparatus in the district Salibabu.*

*The method used in this study is the method kuantitatif. dan type of data collected regarding the discipline policy variables and the variable performance of the civil service apparatus is the primary data is data that comes directly from research subjects or responden. selain was also collected secondary data is data that has been collected by other parties or sourced from related documents.*

*Keywords: Foreign, Performance*

## **I. Pendahuluan**

Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diwakili sumberdaya aparaturnya sebagai birokrat. Aparatur birokrasi atau birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh pemerintah selama ini antara lain diarahkan pada upaya peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur birokrasi.

Salah satu kebijakan dalam upaya peningkatan kapasitas sumber-daya aparatur birokrasi

yang dilakukan pemerintah adalah menumbuhkan dan meningkatkan sikap disiplin, yaitu dengan mengeluarkan/menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang merupakan pengganti peraturan disiplin PNS yang ada sebelumnya yaitu PP Nomor 30 Tahun 1980 yang dinilai tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Peraturan Disiplin PNS merupakan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif dan berkinerja tinggi berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. PP

Nomor 53 Tahun 2010 tersebut menetapkan sebanyak 17 kewajiban yang harus dilaksanakan dan sebanyak 15 larangan yang harus dihindari, dan juga ketentuan mengenai sanksi/hukuman bagi pelanggaran disiplin.

## II. Pembahasan

Dalam kaitan ini salah satu upaya yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur adalah meningkatkan disiplin, sebab sebagaimana dikatakan para ahli di bidang manajemen sumberdaya manusia bahwa disiplin merupakan salah satu unsur yang menentukan produktivitas kerja seseorang dalam organisasi (Nitisemito, 1989; Moekijat, 1989; Handoko, 2002).

Dengan adanya kebijakan yang baru tentang disiplin PNS (PP 53 Tahun 2010) diharapkan akan dapat menciptakan disiplin yang tinggi dikalangan aparatur birokrasi, sehingga pada gilirannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka di dalam melaksanakan tugas terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sebagai implementasi dari peraturan pemerintah tersebut di Kabupaten Kepulauan Talaud maka pemerintah daerah menetapkan Keputusan Bupati Nomor 181 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud. Peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin PNS di

daerah ini sehingga kinerja meningkat.

Beberapa pemikiran, fenomena dan asumsi di atas mendorong untuk melakukan penelitian tentang "dampak kebijakan disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja aparatur birokrasi, di kantor kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapatlah dirumuskan masalah yang hendak dijawab/dikaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

"Sejauh mana pengaruh kebijakan disiplin PNS dalam meningkatkan kinerja aparatur birokrasi, khususnya aparatur pemerintah kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud" Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah kecamatan Salibabu.

Dengan menjawab pertanyaan penelitian tersebut maka diharapkan akan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan bahan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dan terutama Pemerintah Kecamatan Salibabu dalam rangka

pengambilan tindakan-tindakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur/PNS.

2. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu administrasi publik, khususnya kebijakan publik dan manajemen sumberdaya manusia sektor publik.

#### **a. Pengertian Kebijakan**

“Kebijakan” merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris “*policy*”. Laswell dan Kaplan (*dalam* Islamy, 2006) memberi arti kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah. Jenkins (*dalam* Abdulwahab, 2009) menyebutkan kebijakan merupakan serangkaian keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan untuk mengalokasikan nilai-nilai. James Anderson (*dalam* Agustino, 2006) mendefinisikan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu. Carl Fredrick (*dalam* Abdulwahab, 1999) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan

usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Pengertian Disiplin**

Istilah disiplin diambil dari istilah bahasa Inggris *discipline*. Istilah *discipline* berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 1989). Kamus Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1996) menyebutkan pengertian disiplin adalah : a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan selalu mentaati tata tertib; dan b) ketaatan pada aturan atau tata tertib. Alex Nitisemito (1989) merumuskan pengertian disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa disiplin bermakna ketaatan seseorang terhadap aturan. Ketaatan itu mengandung pengertian sebagai kesanggupan untuk mentaati segala ketentuan atau peraturan yang berlaku, mentaati perintah, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan.

Dalam organisasi, disiplin selalu dihubungkan dengan sikap dan perilaku seseorang pegawai/karyawan dalam menghadapi atau melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas dan kewajiban. Dalam konteks ini

Warsono (1996) mendefinisikan disiplin adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya unsur paksaan. Siswanto (1999) mendefinisikan disiplin adalah suatu sikap atau perilaku menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2002), disiplin dalam organisasi ini berarti menjalankan standar-standar organisasional.

Dari pengertian ataupun definisi-definisi di atas jelas bahwa disiplin mengandung makna yang luas; disiplin tidak hanya berarti sikap hormat, taat dan patuh terhadap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga merupakan kesanggupan untuk menjalankan aturan, standar atau norma tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksinya bila melanggarnya. Dengan demikian sekurang-kurangnya ada tiga makna yang terkandung dalam pengertian disiplin, yaitu : a) penghormatan, penghargaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, standar norma atau nilai-

nilai yang berlaku; b) kesanggupan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai aturan, norma, standar atau nilai-nilai yang berlaku; dan c) kesediaan dan kesanggupan untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi atas pelanggaran disiplin. Oleh karena itu dalam setiap peraturan mengenai disiplin akan selalu ada tiga komponen yaitu : a) kewajiban-kewajiban yang harus ditaati, dipatuhi atau dijalankan; b) larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar; dan c) tindakan pendisiplinan yaitu jenis sanksi dan tingkatan hukuman disiplin.

Terry (1996) menyebutkan adanya dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu : a) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga terbuka hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku; b) *Command Discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini timbul bukan kerana perasaan ikhlas dan kesadaran, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Berkaitan dengan kegiatan pendisiplinan dalam organisasi, Handoko (2002) menyebutkan adanya dua jenis pendisiplinan

yaitu : a) Disiplin Preventif; yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai/karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Sasaran utama dari disiplin preventif ini ialah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pegawai/karyawan. b) Disiplin Korektif; yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sasaran pokok dari disiplin korektif ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi pegawai yang lain melakukan hal serupa, dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Kegiatan disiplin korektif ini sering berupa bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan, mulai dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, sampai hukuman disiplin berat.

Dari uraian tentang konsep disiplin di atas dapatlah ditarik kesimpulan : 1) Disiplin merupakan suatu sikap ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, standar atau nilai-nilai yang berlaku. 2) Disiplin dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah atau paksaan pihak lain. c) Kegiatan pendisiplinan dapat berupa

disiplin preventif dan dapat pula berupa disiplin korektif.

### **c. Kebijakan Disiplin PNS**

Sebagaimana telah disebutkan di muka bahwa kebijakan tentang disiplin PNS yang berlaku sekarang ini ditetapkan dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dalam PP ini disebutkan pengertian Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Secara teoritis diketahui bahwa kinerja seseorang dalam organisasi ditentukan selain oleh faktor kemampuan dan keterampilan bekerja, juga oleh faktor usaha (keinginan, kemauan, motivasi) untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Kemampuan dan keterampilan bekerja tergantung pada kemampuan pribadinya serta latihan dan pengalaman yang dialaminya. Sedangkan kemauan/keinginan bekerja dengan sebaik-baiknya sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapi dan oleh faktor sikapnya terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya itu (Gibson dkk, 1998; Dessler, 2000; Gomes, 1999).

Disiplin dalam organisasi pada hakekatnya merupakan suatu sikap atau perilaku menghormati, mentaati dan mematuhi setiap

aturan kedinasan atau standar organisasional yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin yang tinggi dalam organisasi merupakan sikap yang dapat menunjukkan kesediaan, keinginan atau kemauan seseorang pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan semangat yang tinggi sesuai dengan peraturan kedinasan dan standar organisasional yang telah ditetapkan guna mencapai hasil kerja atau kinerja yang ditentukan atau diharapkan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa disiplin akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja seseorang dalam organisasi; makin tinggi disiplin maka akan semakin baik/tinggi kinerja seseorang dalam organisasi.

Bagi kalangan aparatur birokrasi, kebijakan mengenai disiplin secara konsisten ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah, yang secara jelas dan tegas menetapkan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus dihindari dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dan jabatan. Mendasari kepada pendapat teoritis di atas maka secara teoritis dapat pula dinyatakan bahwa kebijakan tentang disiplin PNS akan berdampak terhadap peningkatan kinerja aparatur birokrasi.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut maka dapatlah

dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

“Kebijakan disiplin PNS mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur birokrasi pada pemerintah kecamatan Salibabu”.

Penelitian ini didesain sebagai suatu riset jenis penelitian survei yang bersifat korelasional. Sebagaimana diketahui, survei merupakan cara pengumpulan data primer dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersamaan (Surakhmat, 1987); atau menurut Danim (2000) merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosiatif, dan logika sebab akibat, mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu.

Penelitian yang bersifat korelasional yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistik/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi. Penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel

yang direfleksikan dalam koefisien korelasi.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu "kebijakan disiplin PNS (sebagai variabel independen/bebas), dan "kinerja aparatur/pegawai" (sebagai variabel dependen/terikat). Berdasarkan definisi konseptual sebagaimana yang telah dikemukakan dalam kajian teoritis di atas, maka disusun definisi operasional masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

### **1. Variabel Kebijakan Disiplin PNS.**

Yang dimaksud dengan kebijakan disiplin PNS disini ialah ketentuan mengenai kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi atau ditaati oleh setiap PNS sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, khususnya yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pekerjaan PNS. Sejauh mana kebijakan disiplin PNS tersebut telah dilaksanakan oleh aparatur di dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, secara operasional dapat diamati dari beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Peningkatan ketaatan/kepatuhan terhadap ketentuan waktu kerja. Datanya meliputi : kehadiran/absensi, tetepatan waktu masuk dan pulang kantor, dan

pemanfaatan waktu kerja efektif setiap hari.

- b. Peningkatan ketaatan/kepatuhan terhadap mekanisme dan prosedur kerja. Datanya meliputi : mengikuti prosedur/mechanisme kerja, mentaati perintah atau petunjuk atasan, melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- c. Peningkatan ketaatan/kepatuhan terhadap perintah kedinasan, baik yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, yang ditetapkan oleh instansinya, maupun yang ditetapkan oleh pimpinan.

### **2. Variabel Kinerja Aparatur.**

Variabel kinerja aparatur didefinisikan sebagai gambaran dari pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur/pegawai dari tugas atau jabatannya dalam suatu periode waktu tertentu. Variabel ini selanjutnya diukur dari beberapa indikator, yaitu :

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah atau banyaknya kerja atau tugas yang dapat diselesaikan berdasarkan jumlah kerja atau tugas yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu.
- b. Kualitas kerja, yaitu tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang berlaku atau yang diinginkan. Ukuran kualitas kerja dapat berupa seperti ketelitian kerja,

- kecermatan berkerja, kerapihan atau kebersihan hasil kerja.
- c. Sikap, yaitu sikap terhadap pekerjaan, terhadap atasan, dan terhadap sesama rekan kerja.
  - d. Perilaku dalam pelaksanaan kerja, seperti : kreativitas, kerja sama, inisiatif, tanggung jawab, dan integritas pribadi.

Populasi dalam penelitian ini ialah semua PNS kantor Camat Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud, yang sesuai data terakhir berjumlah 21 orang.

Melihat jumlah populasi (pegawai) yang hanya 21 orang maka tidak dilakukan pengambilan sampel; dengan kata lain semua PNS kantor Camat Salibabu tersebut merupakan subyek penelitian. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam berbagai literatur metodologi penelitian, bahwa apabila besar populasi penelitian sedikit atau kurang dari 50 unit maka tidak perlu dilakukan pengambilan sampel, atau semuanya dijadikan subyek atau sumber data penelitian (Arikunto, 2000; Danim, 2000).

Jumlah sampel aparatur pemerintah kelurahan sebanyak 21 orang tersebut ditambah dengan mengambil sebanyak 9 orang aparat pemerintah desa, sehingga jumlah responden ini menjadi sebanyak 30 orang.

Jenis data yang dikumpulkan mengenai variabel kebijakan disiplin PNS dan variabel kinerja

aparatur ialah data primer yaitu data yang bersumber langsung dari subyek penelitian/responden. Selain itu juga dikumpulkan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau yang bersumber dari dokumen-dokumen terkait. Data sekunder ini hanya berfungsi sebagai pelengkap data primer.

Insrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan dalam bentuk angket berstruktur. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.
- b. Interview, yaitu wawancara langsung dengan responden/sumber data. Teknik ini digunakan sebagai pendukung teknik kuesioner untuk mendapatkan data primer.
- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap fonomena/peristiwa yang berkaitan dengan variabel penelitian;
- d. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dan penelaahan data melalui dokumen-dokumen tertulis yang tersedia dikantor lokasi penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder
- e. Sesuai dengan jenis penelitian ini yang merupakan penelitian survei atau penelitian



kuantitatif, maka teknis analisis data yang digunakan ialah analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial.

- a. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel kebijakan disiplin PNS dan variabel kinerja aparatur. Rumus persentase adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P = nilai persentase yang dicari

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori ;

n = total data sampel.

- b. Analisis statistik inferensial atau statistik parametrik yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :

- 1) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel kebijakan disiplin PNS (variabel X) terhadap variabel kinerja aparatur (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak

berubah /tetap. Koefisien (a) dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X. Koefisien (b) dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui tingkat liniertitas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990).

- 2) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh/daya determinasi dari variabel kebijakan disiplin PNS (X) terhadap variabel kinerja aparatur (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r-pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat untuk mengetahui signifikasi koefisien korelasi digunakan uji statistik-t (Sudjana, 1990).

### III. Penutup

Hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana

yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata kebijakan Disiplin PNS mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil penelitian ini dapat memberi petunjuk bahwa kebijakan Disiplin PNS telah dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja aparatur birokrasi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan atau diuji dalam penelitian ini terbukti secara sangat meyakinkan kebenarannya. Untuk lebih memahami makna dari hasil penelitian ini maka berikut dikemukakan interpretasi dan pembahasan hasil penelitian.

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin PNS pada hakekatnya adalah sikap atau perilaku kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ataupun peraturan kedinasan yang berlaku bagi segenap PNS. Berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin pada kalangan aparatur pemerintah kecamatan Salibabu. Ini dapat memberikan

kesimpulan bahwa kebijakan disiplin PNS yang berlaku sekarang ini (PP.53 Tahun 2010) telah dilaksanakan oleh aparatur sehingga disiplin mereka meningkat.

2. Kinerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari pelaksanaan dan hasil kerja seseorang dalam suatu periode waktu tertentu. Berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja aparatur pemerintah kecamatan Salibabu.
3. Kebijakan disiplin PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah kecamatan Salibabu Kabupaten Kepulauan Talaud. Ini dapat memberikan kesimpulan bahwa kebijakan disiplin PNS telah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur birokrasi.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur birokrasi, disiplin aparatur birokrasi perlu ditingkatkan. Untuk itu berikut ini direkomendasikan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin di kalangan aparatur birokrasi, sebagai berikut :

1. Para aparatur birokrasi perlu didorong untuk secara sadar dan sukarela memahami dan

- menghayati peraturan disiplin PNS yang berlaku (PP.53 Tahun 2010) dan peraturan pelaksanaannya yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat atau oleh instansi yang bersangkutan.
2. Upaya peningkatan disiplin dapat juga dilakukan dengan menegakkan secara konsisten, tegas dan adil hukuman pelanggaran disiplin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Mengembangkan disiplin di kalangan aparatur birokrasi perlu keteladanan dari para pemimpin birokrasi itu sendiri.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, S, 1999, *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Jakarta : Rineka Cipta.,
- \_\_\_\_\_, 2008, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Agustiono, L, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta.
- Arikunto, S, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Badjuri, A.K. dan Yuwono, T. 2002, *Kebjaksanaan Publik : Konsep dan Strategi*, Semarang : Universitas Dipenogoro.
- Dessler G. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Prenhalindo.
- Danim, S, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Dunn, W. N, 2000, *Analisis Kebijakan Publik*, Terjemahan, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Flippo B. E, 1999, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Erlangga.
- Gibson,L.J. dkk, 1998, *Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Gomes F. C, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2000, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE- UGM
- , 2002, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Indrawidjaja, I.A., 1997, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Sinar Baru.
- Islamy, M. I. 2006, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Manullang, 1992, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo S, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni.

Nitisemito, Alex, 1989, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.  
Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta, Aditama.  
Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung, Sinar Baru.  
Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.  
Surakhmat, W., 1987, *Dasar dan Teknik Research*, Bandung, Tarsito.  
Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Bandung, Alumni.  
Terry, G.R., 1996, *Asas-Asas Manajemen* (terjemahan), Bandung, Alumni.  
Warswono, Ig, 1996, *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta, Kanisius.  
Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada

**Sumber Lain :**

1. Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.