

SKRIPSI
STUDI TENTANG DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH
KAMPUNG TEBISAQ KECAMATAN SILUQ NGURAI
KABUPATEN KUTAI BARAT



OLEH :

TEDI ANDRA
NPM: 1963201076

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2026

SKRIPSI
STUDI TENTANG DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH
KAMPUNG TEBISAQ KECAMATAN SILUQ NGURAI
KABUPATEN KUTAI BARAT



OLEH :

TEDI ANDRA
NPM: 1963201076

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

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2026

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur
Pemcrintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq
Ngurai Kabupaten Kutai Barat

Nama Mahasiswa : Tedi Andra

NPM : 1963201076

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Publik

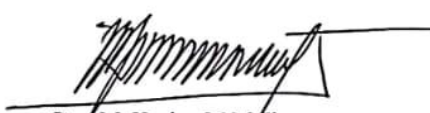
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

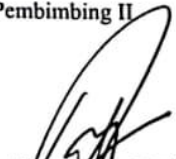
Samarinda, 2026

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. M. Kasim, M.M.Si
NIDN.08812560018


Ahmad Yani, S.Sos.M.Si
NIDN. 1106118701


Mengetahui
Plt. Dekan
Goldendana Han Geroada, S.Pd., M.Pd
NIDN.2014.087.167

Penguji

Drs. M. Kasim, M.M.Si

Ahmad Yani, S.Sos,M.Si

Trisna Wati Riza Eryani, S.Sos,M.Si

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERTANYAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tedi Andra

NPM : 1963201076

Judul Skripsi : Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung
Tebisq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat

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

Pernyataan ini say buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, say bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai dengan norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Samarinda, 12 Februari 2026

Tedi Andra
Tedi Andra

NPM. 1963201076

RINGKASAN

Tedi Andra, Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat, di bawah bimbingan Drs. M. Kasim, M.M.Si, Ahmad Yani, S.Sos., M.Si.

Disiplin kerja aparatur pemerintah desa merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Pemerintah desa sebagai unit pemerintahan terdepan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, akuntabel, dan responsif. Namun, berdasarkan kondisi di Desa Tebisaq, masih ditemukan permasalahan seperti keterlambatan kehadiran aparatur, kurang optimalnya pelaksanaan tugas administrasi, serta ketidakkonsistenan jadwal pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat desa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja aparatur Pemerintah Desa Tebisaq memengaruhi efektivitas dan kualitas pelayanan publik, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja aparatur desa.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Kepala Desa sebagai informan kunci serta aparatur pemerintah desa sebagai informan pendukung. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja aparatur pemerintah Desa Tebisaq berpengaruh besar terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja aparatur tercermin dalam aspek kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap aturan dan standar operasional prosedur, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta penyelesaian pekerjaan pelayanan kepada masyarakat. Faktor pendukung disiplin kerja meliputi keteladanan pimpinan, pembagian tugas yang jelas, dan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, faktor penghambat disiplin kerja antara lain kurangnya pengawasan rutin, rendahnya motivasi kerja, serta beban tugas yang belum seimbang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja aparatur desa merupakan langkah penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif, berkualitas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Desa Tebisaq.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Aparatur Kampung, Pelayanan Publik, Tanggung Jawab, Efektivitas*

RIWAYAT HIDUP



Tedi Andra, lahir di Betung pada tanggal 26 Juni 2001. Penulis merupakan anak bungsu dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Suiting dan Ibu Aniah. Adapun saudara-saudara penulis yaitu: anak pertama Taufik Lubis, anak kedua Teti, anak ketiga Teteleva, anak keempat Tia Dora, dan anak kelima Tedi Andra (penulis). Penulis memulai pendidikan dasarnya di SDN 002 Muara Lawa dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Muara Lawa dan menyelesaikannya pada tahun 2016. Setelah itu, penulis menempuh pendidikan menengah atas di SMAN 1 Muara Lawa dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Publik, sebagai mahasiswa angkatan tahun 2019.

Selama menjalani masa studi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis aktif dalam kegiatan akademik dan sosial. Pada tahun 2023, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Loa Duri Ilir, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara (Tenggarong). Melalui kegiatan tersebut, penulis memperoleh pengalaman berharga dalam bidang administrasi pemerintahan Kampung dan pelayanan masyarakat. Penulis berharap ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dapat menjadi bekal untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat, khususnya dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan Kampung yang lebih efektif dan berdaya guna.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat”.

Adapun tujuan dalam pembuatan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana dalam program studi Administrasi Publik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T . Selaku rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
2. Godefridus Bali Geroda, S.PD., M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Ahmad Yani, S.Sos, M.Si Ketua Prodi Administrasi Publik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sekaligus Dosen Pembimbing 2 Skripsi
4. Drs. M. Kasim, M.M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi
5. Trisna Waty Riza Eryani S.Sos, M.Si Selaku Dosen Penguji
6. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
7. Kepala Kampung, Perangkat Kampung dan Masyarakat Kampung Tebisaq yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua tercinta, Mamak Aniah dan Bapak Suiting, terimakasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan moral dan materiil yang tidak pernah terputus. Ketulusan dan kesabaran Bapak dan Mamak menjadi kekuatan terbesar yang mengiringi penulis hingga menyelesaikan skripsi ini

9. Saudara-saudara penulis: Taufik, Teti, Eva, dan Tia, terimakasih karena senantiasa memberikan semangat, bantuan, serta dukungan dalam berbagai

bentuk. Kehadiran keluarga memberikan dorongan yang sangat berarti dalam perjalanan akademik penulis.

10. Maria Meilani Jelou, yang selalu siap menemani dan kebersamaan penulis selama ini, terimakasih sudah memberikan motivasi, perhatian, semangat, serta bantuan selama proses penulisan skripsi. Kehadirannya menjadi sumber kekuatan yang membantu penulis melewati berbagai masalah dan tantangan.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019, terimakasih atas kebersamaan, kerja sama, saling membantu, dan dukungan yang telah diberikan sepanjang masa perkuliahan. Pengalaman bersama menjadi bagian berharga dalam perjalanan pendidikan penulis.
12. Diri sendiri, terimakasih atas keteguhan hati, komitmen, kerja keras, serta keberanian untuk terus melangkah meskipun menghadapi berbagai hambatan. Penghargaan ini menjadi pengingat atas proses panjang yang telah dilalui hingga sampai pada tahap penyelesaian skripsi.
13. Seluruh kerabat, sahabat, dan pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas segala bantuan, doa, perhatian, serta dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap kebaikan yang diberikan memiliki arti besar bagi penulis.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu demi kesempurnaan skripsi ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat, Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih

Samarinda, Februari 2026



Tedi Andra

DAFTAR ISI

HALAMAN PEGESAHAN	i
LEMBAR PERTANYAAN KEASLIAN	ii
RINGKASAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN TEORI	10
2.1. Pengertian Tentang Studi	10
2.2. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.3. Tujuan Disiplin Kerja	12
2.4. Pentingnya Disiplin Kerja	14
2.5. Indikator Disiplin Kerja	15
2.6. Tipe- Tipe Disiplin Kerja	18
2.7. Motivasi Kerja	19
2.8. Kepuasan Kerja	20
2.9. Pengertian Tentang Kampung	22
2.10. Pengertian Tentang Pemerintahan Kampung.....	23
2.11. Teori Tentang Variabel Penelitian	25
2.12. Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	31

3.1.	Jadwal Penelitian	31
3.2.	Jenis Penelitian	32
3.3.	Lokasi Penelitian	33
3.4.	Definisi Konsepsional.....	33
3.5.	Fokus Penelitian	34
3.6.	Sumber Data	35
3.7.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.8.	Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
4.1.1.	Letak Geografis Kampung Tebisaq	41
4.1.2.	Profil Kampung Tebisaq	42
4.1.3.	Kondisi Demografis Kampung Tebisaq.....	42
4.2.	Tugas Pokok dan Fungsi	46
4.3.	Visi dan Misi	47
4.4.	Keadaan Sumber Daya Manusia	48
4.5.	Struktur Organisasi	49
4.6.	Penyajian Data Hasil Penelitian	50
4.6.1.	Kehadiran Tepat Waktu.....	51
4.6.2.	Ketaatan terhadap Aturan dan SOP	52
4.6.3.	Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas	54
4.6.4.	Penyelesaian Pekerjaan dan Kualitas Pelayanan.....	56
4.6.5.	Faktor Pendukung Disiplin	57
4.6.6.	Faktor Penghambat Disiplin.....	59
4.7.	Pembahasan.....	60
4.7.1.	Kehadiran dan Ketepatan Waktu Aparatur Kampung Tebisaq	60
4.7.2.	Ketaatan Terhadap Aturan dan Standar Operasional Prosedur	61
4.7.3.	Tanggung Jawab Aparatur dalam Melaksanakan Tugas	62
4.7.4.	Penyelesaian Pekerjaan dan Kualitas Pelayanan.....	63
4.7.5.	Faktor Pendukung Disiplin Kerja Aparatur Kampung Tebisaq.....	64
4.7.6.	Faktor Penghambat Disiplin Kerja Aparatur Kampung Tebisaq	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		66

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	68

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	31
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kampung Tebisaq.....	43
Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur	43
Tabel 4. 3 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan.....	44
Tabel 4. 4 Jumlah Penduduk Menurut Agama.....	44
Tabel 4. 5 Tabel Visi dan Misi Kampung Tebisaq	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 3. 1 Analisis Data Interaktif Miles & Huberman	40
Gambar 4. 1 Letak Geografis Kampung Tebisaq	41
Gambar 4. 2 Susunan Organisasi Pemerintah Kampung Tebisaq	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim) adalah salah provinsi yang berada di pulau Kalimantan, berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Timur 2021, memiliki luas wilayah mencapai 127.267,52 km² daratan dan laut seluas 25.656 km². Wilayah Kalimantan Timur terbagi dalam 7 Kabupaten dan 3 Kota. Secara letak geografis Kalimantan Timur berada di antara 113°44' Bujur Timur dan 119°00' Bujur Timur serta diantara 2°33' Lintang Utara dan 2°25' Lintang Selatan. Dan secara batas provinsi Kalimantan Timur berbatasan dengan Selat Makasar dan Laut Sulawesi (Sebelah Timur), Provinsi Kalimantan Selatan (Sebelah Selatan), Provinsi Kalimantan Tengah (Sebelah Barat), serta Provinsi Kalimantan Barat dan Negara Bagian Serawak Malaysia Timur (Sebelah Utara). Di peta, lokasi provinsi Kalimantan Timur terlihat menempati sebagian sisi timur Pulau Kalimantan. Kalimantan Timur dikenal sebagai provinsi yang kaya dengan barang tambang, sumber daya hutan dan lautan. Secara administratif, ibu kotanya adalah Samarinda (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur, 2021).

Populasi penduduk yang berada di Kalimantan Timur berdasarkan Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 mencapai sekitar 3,941 Juta jiwa dan diperkirakan menjadi 4,123 Juta jiwa pada akhir tahun 2024, penduduknya merupakan campuran beragam suku bangsa dengan kegiatan ekonomi utama yang berkaitan dengan industri, pertambangan, dan jasa. Kalimantan Timur dikenal luas sebagai daerah yang kaya dengan sumber daya alam terutama batu bara, minyak bumi dan gas alam, selain itu provinsi ini juga memiliki kekayaan hutan tropis yang menjadi sumber kayu dan hasil hutan, sektor pertambangan menjadi penggerak utama ekonomi provinsi dengan berbagai industri ekstraktif yang tersebar Kalimantan Timur juga memiliki sumber daya kelautan yang cukup besar. Dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, Kalimantan

Timor menjadi provinsi yang memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia, khususnya dalam sektor energi dan sumber daya mineral.

Kabupaten Kutai Barat adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Kalimantan Timur saat ini, sebagian besar wilayah kabupaten Kutai Barat telah di mekarkan menjadi kabupaten Mahakam Ulu pada tahun 2013, namun wilayah asli Kutai Barat tetap menjadi bagian penting dari sejarah dan kondisi geografis Kalimantan Timur. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Letak geografis kabupaten Kutai Barat terletak secara geografis di antara kordinat 113.04,8.49 sampai 116.03,24.3 bujur timur dan 1.03,1.05 sampai 1.00,9.33 lintang selatan. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Mahakam Ulu di utara, Kabupaten Kutai Kartanegara di timur, Kabupaten Penajam Paser Utara di selatan, dan Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah di barat. dan selatan wilayahnya sebagian besar berupa daerah pegunungan dan hutan tropis yang kaya akan kekayaan alam. Kondisi geografis yang bergunung-gunung ini menyebabkan aksesibilitas wilayah cukup menantang namun sangat kaya akan sumber daya alam. Secara umum Kutai Barat dikenal dengan kekayaan alam yang meliputi hutan lebat potensi perkebunan serta sumber daya tambang . (Badan Pusat Statistik Kutai barat, 2024)

Kecamatan Siluq Ngurai adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Kutai Barat, kecamatan ini terdiri dari 16 kampung/Kampung yaitu, Kampung/Kampung Lendian Liang Nayuk, Kendesiq, Penawang, Rikong, Kiaq, Tendik, Kenyanyan, Betung, Bentas, Muara Kelawit, Muhur, Sang-sang, Kaliq, Tanah Mea, Muara Ponaq, dan Tebisaq. Jumlah penduduk yang mendiami kecamatan Siluq Ngurai pada tahun 2023 menurut data BPS ialah sekitaran 6786 jiwa yang terdiri dari 3493 berjenis kelamin laki-laki dan 3293 berjenis kelamin perempuan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Barat, 2024).

Kampung Tebisaq adalah Kampung yang terletak di Kecamatan Siluq Ngurai, jarak tempuh dari Kampung Tebisaq menuju ke ibu kota kecamatan

Siluq Ngurai ialah berjarak sekitar 19 km. Secara geografis Kampung Tebisaq berbatasan langsung dengan beberapa kampung dari kecamatan lainnya yang berada di Kabupaten Kutai Barat yaitu, bagian Timur berbatasan dengan Kampung Mancong dan Perigiq, bagian sebelah Barat Kampung Dasaq, bagian sebelah Utara Kampung Gunung Bayan dan bagian sebelah Selatan berbatasan dengan Kampung Tanah Mea. Sejarah singkat Kampung Tebisaq menurut Kepala Adat, suku yang mendiami Kampung Tebisaq adalah suku Dayak Benuaq, Kampung Tebisaq memiliki rumah adat yaitu Lamin atau dalam bahasa Dayak Benuaq ialah Lou. Sampai dengan sekarang sudah terjadi penggantian lamin sebanyak 4 kali. Pendiri Kampung Tebisaq sebelumnya berasal dari Lamin Karbinaq dan Lamin Demining yang berada di atas Kampung Sancang yang masih berada pada daerah aliran sungai yang sama. Jumlah data penduduk Kampung Tebisaq pada bulan juli 2025 ialah 532 Jiwa, 290 berjenis kelamin laki-laki dan 242 berjenis kelamin perempuan. Pada Kampung Tebisaq terdiri dari beberapa Kelembagaan Kampung/Kampung yaitu : Pemerintah Kampung, Lembaga Adat, Badan Perwakilan Kampung, LMD, Kelompok Tani, Koperasi. (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Barat, 2024).

Pelayan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah Kampung Tebisaq, pemerintah Kampung pada umumnya meliputi berbagai aspek administrasi dan pelayanan publik. Pelayanan administrasi kependudukan seperti pembuatan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk dan surat-surat keterangan lainnya, penyeleggaran pembangunan Kampung termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan berbagi proyek pembanguana infrastruktur dasr seperti jalan Kampung, saran air bersih dan fasilitas umum, pelayanan sosial dan ekonomi seperti membantu penyaluran bantuan sosial, fasilitas kelompok masyarakat dalam usah dan ekonomi lokal, dan pembinaan sosial kemasyarakatan. Penanganan masalah keaman dan kertetiban Kampung dengan berkerja sama bersama aparat keaman setempat untuk menjaga kenteraman masyarakat, pembinaan budaya dan kearifan lokal mengingat Kampung Tebisaq memiliki kekayaan sosial budaya yang unik

mesti dilestariakan pembangunan Kampung, pelayanan publik di Kampung tebisaq cenderung dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan masyarakat dalam berbagai tahapan, mengingat karakteristik Kampung yang relatif kecil dan kental dengan adat istiadat lokal, hal ini dimungkinkan karena struktur pemerintah Kampung yang lebih dekat dengan warga sehingga pelayanan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintah, termasuk di tingkat Kampung. Pemerintah Kampung sebagai unit pemerintahan terdepan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, disiplin kerja aparatur Kampung menjadi elemen penting dalam mewujudkan pemerintahan Kampung yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Tingkat Kampung, disiplin kerja aparatur Kampung menjadi semakin krusial mengingat peran strategis Kampung dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Keberhasilan pembangunan di tingkat Kampung sangat bergantung pada kinerja aparatur Kampung yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kampung Tebisaq, yang terletak di Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat, juga menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja aparatur di Kampung Tebisaq, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja dan kualitas pelayanan publik di Kampung tersebut. Peningkatan disiplin kerja aparatur Kampung akan berdampak positif pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Kampung dan keberhasilan pembangunan di Kampung Tebisaq.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan disiplin kerja aparatur Kampung Tebisaq, seperti keterlambatan hadir di kantor Kampung, kurang konsistennya jadwal pelayanan kepada masyarakat, serta adanya aparatur yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas administrasi. Kondisi ini membuat sebagian masyarakat merasa

pelayanan belum optimal dan terkadang menunda pengurusan administrasi Kampung. Selain itu, koordinasi antaraparatur juga masih kurang sehingga berpengaruh pada kelancaran pelayanan publik. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja aparatur Kampung masih perlu ditingkatkan agar tercapai pemerintahan Kampung yang lebih efektif, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul “Atudi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini akan menentukan kemana suatu penelitian diarahkan, masalah adalah suatu persoalan yang memerlukan jawaban atas persoalan tersebut dan pemecahnya dalam usah mencapai tujuan. pencapaian visi dan misi organisasi. Salah satu pilar utama dalam membentuk karakter dan etos kerja aparatur adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang efektif dan produktif. Tanpa disiplin, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seringkali tidak berjalan sesuai dengan harapan, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk dikembangkan di lingkungan pemerintahan maupun sektor lainnya.

Menurut Hardani et al., (2020:91) “Masalah yang dipilih harus researchable dalam arti masalah tersebut dapat diselidiki. Masalah perlu dirumuskan secara jelas, karena dengan perumusan yang jelas, peneliti diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel apa yang akan diukur dan apakah ada alat-alat ukur yang sesuai untuk mencapai tujuan penelitian.”

Menurut Citriadin, (2020:139-140) “Rumusan masalah ini merupakan panduan awal bagi peneliti untuk penjelajahan pada objek yang diteliti. Namun bila rumusan masalah ini tidak sesuai dengan kondisi objek penelitian, maka peneliti perlu mengganti rumusan masalah penelitiannya.”

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung Tebisaq mempengaruhi efektivitas dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja aparatur pemerintah di Kampung Tebisaq?

1.3. Tujuan Penelitian

Disiplin kerja merupakan elemen esensial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam lingkup pemerintahan Kampung. Kehadiran disiplin yang konsisten menjadi indikator sehatnya sistem birokrasi dan pelayanan publik di tingkat akar rumput. Melalui disiplin yang terarah, aparatur Kampung mampu menjalankan tugas secara optimal demi tercapainya kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap peran disiplin kerja menjadi penting dalam mengkaji efektivitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan Kampung.

Menurut Muhamad Malik Mutoffar,(2024:118) “Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun di masa depan.”

Menurut Mahmudah Enny W., (2019:86) “Disiplin Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting

karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.”

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung Tebisaq mempengaruhi efektivitas dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung Tebisaq

1.4. Manfaat Penelitian

Disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung adalah elemen krusial dalam memastikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas dan disiplin dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi, termasuk dalam percaturan pemerintah. Ia menekankan bahwa disiplin merupakan pondasi dari semua pekerjaan yang berkualitas, terutama dalam konteks pelayanan publik, di mana kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah sangat bergantung pada kinerja aparat.

Kedisiplinan kerja aparat pemerintah berbanding lurus dengan kepuasan masyarakat. Ia berargumen bahwa ketika aparat memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga akan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penegasan ini menunjukkan betapa pentingnya kajian mengenai disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung.

Dalam rangka meneliti fenomena ini, penelitian berjudul "Studi tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat" bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang tingkat disiplin kerja aparat di tingkat Kampung, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampaknya terhadap kinerja pelayanan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks disiplin kerja dan kinerja aparatur Kampung. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja aparatur Kampung, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan Kampung. Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi para akademisi, peneliti, dan pihak-pihak lain yang tertarik dengan isu-isu terkait manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan Kampung.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi evaluasi dan perbaikan kebijakan pemerintah Kampung terkait disiplin kerja. Penelitian ini akan memberikan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur Kampung, sehingga dapat berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kampung Tebisaq, melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur Kampung.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk pengembangan program pelatihan aparatur Kampung, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga manfaat praktis yang nyata bagi masyarakat dan pemerintahan Kampung. manusia di lingkungan pemerintahan Kampung. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan

masukannya bagi evaluasi dan perbaikan kebijakan pemerintah Kampung terkait disiplin kerja, memberikan rekomendasi untuk meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur Kampung, berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kampung Tebisaq, dan menjadi dasar pengembangan program pelatihan aparatur Kampung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi para akademisi, peneliti, dan pihak-pihak lain yang tertarik dengan isu-isu terkait manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan Kampung.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Pengertian Tentang Studi

Menurut (Mochamad Nashrullah, 2023) Studi adalah proses penelitian sistematis untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang suatu fenomena atau masalah, dengan tujuan menghasilkan pengetahuan baru atau memperluas wawasan. Kasus adalah objek atau fenomena spesifik yang menjadi fokus penelitian, bisa berupa individu, kelompok, peristiwa, atau situasi tertentu yang diteliti secara langsung dalam konteks aslinya. Studi kasus adalah metode penelitian yang mengkaji secara rinci dan mendalam satu atau beberapa kasus tersebut, menggunakan berbagai sumber data untuk memahami dinamika dan makna di balik fenomena yang terjadi. Metode ini sangat berguna untuk menelaah kasus yang unik atau kompleks dalam konteks nyata, sehingga menghasilkan wawasan yang detail dan kontekstual. Dengan pendekatan intensif ini, studi kasus membantu peneliti menggali sebab-akibat dan faktor-faktor yang mempengaruhi, berbeda dengan studi umum yang lebih luas dan dengan kasus sebagai unit analisis yang dipilih. Oleh karena itu, studi kasus adalah alat penting dalam penelitian yang menuntut pemahaman menyeluruh atas situasi atau masalah tertentu.

2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks aparatur pemerintah Kampung, disiplin kerja menjadi pondasi utama yang menentukan tercapainya pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mencerminkan sikap tanggung jawab, komitmen, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Menurut Muridha Hasan, (2023:21) “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.”

Menurut H. Masram, (2015:46) “Disiplin (*Discipline*), Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi dasar bagi kekuatan suatu badan atau perusahaan. Setiap pihak yang terlibat dalam suatu badan harus ada kedisiplinan untuk melakukan suatu pekerjaan, menaati peraturan yang dibuat oleh badan tersebut. Pimpinan harus dapat memberi teladan kepada bawahan dengan jalan memenuhi peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.”

Menurut Setyobakti & Wahyuning Murniati, (2019:102) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan kampung. Disiplin kerja tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mencerminkan kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen aparatur dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten. Dengan disiplin kerja yang baik, aparatur pemerintah kampung diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, sehingga pelayanan publik dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat.

2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat tercapai hasil kerja yang optimal. Dengan disiplin, setiap individu diharapkan dapat taat pada aturan, menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh komitmen, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks aparatur pemerintah Kampung, tujuan disiplin kerja adalah memastikan pelayanan publik berjalan lancar, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Melalui kedisiplinan, kinerja aparatur dapat meningkat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Kampung juga ikut terjaga.

Menurut Adawiyah, A., (2022:31) “Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/pegawai.”

Menurut Farida, & Sri Hartono, (2016:43) “Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.”

Menurut Kasnaeny Karim, (2015:127) Dalam kehidupan manusia di segala aspek, dan di manapun manusia berada memerlukan aturan-aturan yang akan membatasi dan mengatur apa yang harus dilakukan. Peraturan-peraturan yang ada tersebut, diiringi dengan sanksi jika dilanggar. Manusia memiliki hak untuk bebas melakukan apa yang menjadi kehendaknya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di tengah-tengah masyarakat, sehingga diperlukan aturan-aturan yang membuat jalannya kehidupan bermasyarakat menjadi tertib dan teratur. Demikian pula dalam kehidupan dalam perusahaan, yang memerlukan kesediaan karyawan untuk melakukan keteraturan dan

ketaatan pada peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Inilah yang dinamakan disiplin.

Tujuan terpenting dalam disiplin kerja adalah untuk kelangsungan organisasi, lembaga, atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi, lembaga, atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun kedepannya, adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas: Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi di tempat kerja yang mendukung produktivitas. Dengan adanya aturan dan norma-norma kerja yang jelas, karyawan cenderung lebih fokus dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
2. Menjaga Ketertiban dan Keteraturan: Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban dan keteraturan di tempat kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, tata tertib, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan.
3. Mencegah Kesalahan dan Kegagalan: Dengan menerapkan disiplin kerja, organisasi dapat mencegah terjadinya kesalahan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih berhati-hati dan akurat dalam bekerja.
4. Membangun Budaya Kerja yang Positif: Disiplin kerja membantu membentuk budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan menghormati aturan, bekerja sama secara efektif, dan merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.
5. Meningkatkan Kualitas Produk atau Layanan: Dengan kedisiplinan kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Karyawan yang terdisiplin cenderung memberikan perhatian lebih terhadap detail dan standar kualitas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah untuk menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi perilaku kerja guna menjamin kelangsungan serta keberhasilan organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku aparaturnya agar selaras dengan aturan, norma, dan tujuan organisasi, sekaligus

mendorong peningkatan produktivitas, ketertiban, dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks aparatur pemerintah kampung, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran pelayanan publik, membangun budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah kampung secara berkelanjutan.

2.4. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan merupakan karakteristik utama dalam suatu organisasi, dan disiplin adalah salah satu cara untuk mempertahankan keteraturan tersebut. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin berfungsi untuk melindungi aset seperti harta benda, mesin, dan peralatan dari kerusakan yang disebabkan oleh kelalaian, candaan yang tidak tepat, atau pencurian.

Disiplin juga berupaya mengatasi kesalahan yang muncul akibat kurangnya perhatian dan kemampuan, serta menghindari keterlambatan dalam memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, disiplin berperan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat di antara pegawai dan mencegah ketidakpatuhan yang mungkin timbul dari kesalahpahaman. Dengan demikian, disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, menjaga efisiensi, serta mengoreksi tindakan individu yang dapat merugikan kelompok.

Meskipun lebih baik untuk menghindari situasi yang memerlukan penerapan disiplin daripada mengandalkan program pendisiplinan, disiplin tetap menjadi elemen penting karena manusia dan kondisi mereka tidak sempurna. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan untuk mendukung kelancaran aktivitas organisasi sehingga tujuan dapat dicapai dengan optimal.

Menurut Qomqirh, (2020:65) Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan akan menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, tetapi jika lingkungan

kerja organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keteraturan, efisiensi, dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku individu, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk lingkungan kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan saling mendukung. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi mampu meminimalkan kesalahan, mencegah pemborosan sumber daya, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor fundamental yang harus diterapkan secara konsisten, khususnya dalam lingkungan kerja aparatur pemerintah, agar kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus terjaga.

2.5. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting karena menjadi kunci utama dalam menciptakan keteraturan dan ketertiban di tempat kerja. Dengan adanya disiplin, setiap individu dapat menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab. Di lingkungan aparatur pemerintah Kampung, disiplin kerja memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan tepat waktu dan berkualitas. Tanpa disiplin, organisasi akan sulit mencapai tujuan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan menurun. Oleh karena itu, disiplin menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

.Menurut Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, (2022:15) “Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut dalam ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersumber dari individu maupun dari sistem organisasi. Kejelasan tujuan dan kesesuaian kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa yang adil, pengawasan yang efektif, penerapan sanksi hukum, serta ketegasan pimpinan merupakan unsur penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Selain itu, hubungan kemanusiaan yang harmonis juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tertib. Dalam konteks aparatur pemerintah kampung, penerapan indikator-indikator disiplin kerja secara konsisten menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja aparatur dan memastikan pelayanan publik berjalan secara optimal dan profesional.

2.6. Tipe- Tipe Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menjaga keteraturan dan efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Dalam dunia kerja, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dengan cara-cara yang diterapkan untuk membina dan membentuk sikap serta perilaku pegawai agar selalu sesuai dengan standar yang diharapkan.

Menurut Ummah, (2019:32) “disiplin kerja dibagi menjadi tiga tipe:

1. Disiplin *Preventif*

Kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan aturan yang telah ditetapkan, Tujuannya adalah mencegah terjadinya penyelewengan atau pelanggaran sebelum terjadi.

2. Disiplin *Korektif*

Tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada, bertujuan untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut, Biasanya berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin *Progresif*

Memberikan hukuman yang semakin berat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berulang, Bertujuan agar karyawan mengambil tindakan korektif sebelum menghadapi hukuman yang lebih serius.”

Berdasarkan pembagian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diterapkan melalui tahapan dan pendekatan yang berbeda sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Disiplin preventif berfungsi sebagai upaya pencegahan agar pegawai tetap mematuhi aturan, disiplin korektif bertujuan memperbaiki perilaku ketika pelanggaran terjadi, sedangkan disiplin progresif diterapkan untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang. Penerapan ketiga tipe disiplin kerja ini secara seimbang dan konsisten sangat penting dalam membentuk sikap kerja yang bertanggung

jawab, meningkatkan kepatuhan pegawai, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan profesional, khususnya dalam organisasi pemerintahan.

2.7. Motivasi Kerja

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Menurut Purwanto, (2020:32) “Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu menurut Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.”

Menurut Qomqtirh, (2020:92) “Berpendapat faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja ada dua macam, yaitu faktor dari diri karyawan dan faktor dari luar dirinya. Adapun contoh faktor dari dalam diri karyawan adalah keinginan untuk bertahan hidup, keinginan mendapatkan penghargaan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan contoh faktor dari luar diri karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, jaminan pekerjaan dan Peraturan yang fleksibel.”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang berperan penting dalam membentuk semangat, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi. Motivasi menjadi penggerak utama yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Faktor motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik perlu dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar aparatur pemerintah mampu bekerja secara produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik yang berkualitas

2.8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam dunia kerja yang memengaruhi semangat, motivasi, dan kinerja individu. Kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan aspek materi maupun imbalan yang diterima, tetapi juga mencakup perasaan dan sikap yang muncul sebagai respons terhadap berbagai kondisi dan perlakuan dalam pekerjaan. Berbagai ahli memberikan definisi yang menekankan betapa pentingnya kepuasan kerja sebagai indikator kesejahteraan psikologis pegawai dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang konsep kepuasan kerja ini menjadi dasar penting dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam konteks pemerintahan Kampung, agar pekerja dapat bekerja dengan optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Nitisemito (2019:89) “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Menurut Andardinata, (2022:50) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama Pemerintahan Kampung.”

Menurut Muridha Hasan, (2023:33) “Jika kebutuhan-kebutuhan pekerja atau pekerja terpuaskan, maka rasa puas ini akan selalu menimbulkan kebahagiaan. Dengan demikian untuk kebutuhan fisiknya, bila kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul pula suatu kepuasan. Tanpa kepuasan kerja pegawai akan bekerja tidak sebagaimana yang diharapkan, yang pada akhirnya membuat target tujuan organisasi tidak tercapai. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari terpenuhinya kebutuhan, harapan, serta perlakuan yang diterima dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja pegawai, karena pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugasnya. Dalam konteks aparaturnya pemerintahan kampung, tingkat kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

2.9. Pengertian Tentang Kampung

Menurut Undang-Undang Nomor 6 tahun 2024 tentang Kampung dalam BAB Penjelasan (hal:11) terkait Peraturan Kampung ialah untuk mengatur kewenangan Kampung berdasarkan hak asal usul dan kewenangan berskala lokal Kampung pelaksanaannya diawasi oleh masyarakat Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung. Hal itu dimaksudkan agar pelaksanaan Peraturan Kampung senantiasa dapat diawasi secara berkelanjutan oleh warga masyarakat Kampung setempat mengingat Peraturan Kampung ditetapkan untuk kepentingan masyarakat Kampung.

Pemerintah Kampung dapat dijalankan atas kewenangan Kampung berdasar pada peraturan Kampung yang dibuat dan berada dibawah kepemimpinan yaitu Kepala Kampung yang memiliki tugas sebagaimana menurut Undang-Undang Nomor 6 tahun 2024 tentang Kampung Pasal 26 ayat (4) yaitu dalam Melaksanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala Kampung berkewajiban: (b) meningkatkan kesejatan masyarakat Kampung; (e) melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender; (f) melaksanakan prinsip tata pemerintah Kampung yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Maka dapat penulis pahami bahwa Terkait dengan tugas dalam pelaksanaan Pembangunan Kampung, kepala Kampung memiliki tugas, kewenangan, hak, dan kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Undang Nomor 6 tahun 2024 tentang Kampung Pasal 26 ayat (2) Adapun poin-poin yang terkait tugas wewenang kepala Kampung dalam hal Pembangunan Kampung ialah, (d) menetapkan Peraturan Kampung; (e) menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kampung; dan poin (m) mengoordinasikan Pembangunan Kampung secara partisipatif. Sebagaimana proses musyawarah Kampung pada penjelasan Undang Nomor 6 tahun 2024 tentang Kampung Pasal 80 ayat (3) tentang pemilihan prioritas, maka Pada poin (d) dan (e) merupakan kewenangan kepala Kampung yang berkaitan dengan proses musyawarah Kampung tersebut, yang kemudian nantinya akan diputuskan hasil dari

musyawarah tersebut berupa usulan prioritas program Pembangunan yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kampung merupakan satuan pemerintahan yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan hak asal usul dan kewenangan berskala lokal. Penyelenggaraan pemerintahan Kampung dijalankan oleh Pemerintah Kampung di bawah kepemimpinan Kepala Kampung yang memiliki tugas, kewenangan, hak, dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024 tentang Kampung. Dalam pelaksanaan pembangunan Kampung, Kepala Kampung berperan penting dalam menetapkan peraturan, mengelola anggaran, serta mengoordinasikan pembangunan secara partisipatif melalui musyawarah Kampung. Dengan demikian, tata kelola pemerintahan Kampung yang akuntabel, transparan, dan partisipatif menjadi kunci utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keberhasilan pembangunan Kampung secara berkelanjutan.

2.10. Pengertian Tentang Pemerintahan Kampung

Menurut (Sugiman, 2018;83) Kata pemerintahan dan kata pemerintah memiliki pengertian yang berbeda. Pemerintah mengandung pengertian sebagai “organ” atau alat Negara yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan, sedangkan pemerintahan mengandung pengertian sebagai “fungsi” dari pemerintah. Istilah pemerintah dalam arti “organ” atau alat negara, dapat dibedakan menjadi dua yakni Pemerintah dalam arti sempit, khusus hanya menyangkut kekuasaan eksekutif. Menurut UUD 1945, pemerintah ialah Presiden, Wakil Presiden dan dibantu oleh menteri-menteri.

Menurut Ifitah et al., (2023:57) Tujuan dari tata cara penyelenggaraan pemerintahan Kampung adalah untuk mencapai berbagai hasil dan manfaat yang diharapkan dalam menjalankan pemerintahan Kampung secara efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa tujuan umum dari tata cara penyelenggaraan pemerintahan Kampung:

1. Mewujudkan Pemerintahan yang Transparan dan Akuntabel Salah satu tujuan utama tata cara ini adalah memastikan bahwa pemerintahan Kampung beroperasi secara transparan, dengan keputusan yang diambil secara terbuka dan informasi yang tersedia untuk masyarakat.
2. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Melalui tata cara yang baik, tujuan yang ingin dicapai adalah mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan pemerintahan Kampung. Partisipasi masyarakat dapat meliputi musyawarah Kampung, konsultasi publik, penggunaan mekanisme pengawasan, serta keterlibatan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan Kampung
3. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Melalui tata cara yang baik, tujuan yang ingin dicapai adalah mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan pemerintahan Kampung. Partisipasi masyarakat dapat meliputi musyawarah Kampung, konsultasi publik, penggunaan mekanisme pengawasan, serta keterlibatan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan Kampung.
4. Mendorong Pembangunan Kampung yang Berkelanjutan Salah satu tujuan utama pemerintahan Kampung adalah memajukan kesejahteraan dan pembangunan Kampung. Dengan tata cara yang baik, pemerintahan Kampung dapat melakukan perencanaan pembangunan yang terarah dan berkelanjutan, serta mengoptimalkan sumber daya yang ada di Kampung.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemerintahan Kampung merupakan fungsi penyelenggaraan kekuasaan oleh Pemerintah Kampung dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat Kampung secara efektif dan efisien. Pemerintahan Kampung dijalankan oleh perangkat pemerintahan sebagai organ yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Melalui tata cara penyelenggaraan pemerintahan Kampung yang baik, diharapkan tercipta peningkatan partisipasi masyarakat, pengelolaan pembangunan yang berkelanjutan, serta pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu,

pemerintahan Kampung yang dikelola secara profesional dan disiplin menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Kampung.

2.11. Teori Tentang Variabel Penelitian

1. Tingkat Ketepatan waktu kerja

Menurut (Fauziah et al., 2022 : 31) Ketepatan (akurasi) merujuk pada sejauh mana hasil pengukuran mendekati nilai sebenarnya atau hasil yang tepat. Meskipun tidak selalu langsung terlihat penting, faktor-faktor ini memberikan gambaran penting mengenai kinerja pegawai. Pengukuran tidak langsung bisa sangat berguna jika digunakan dengan benar. Dalam konteks sumber daya manusia, beberapa aspek mungkin tidak terkait langsung dengan analisis biaya. Efektivitas adalah proses menuju produktivitas dan efisiensi yang mengharuskan pengukuran dilakukan pada aspek waktu, kualitas, dan kuantitas kerja. Produktivitas adalah ukuran hasil yang diperoleh dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan, meliputi hasil kuantitatif dan kualitatif. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Tingkat ketepatan waktu kerja mengacu pada kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal atau deadline yang ditentukan. Ketepatan waktu ini sangat penting untuk menjamin kelancaran proses kerja dan keberhasilan pencapaian target organisasi.

2. Tingkat Penyelesaian Kerja

Menurut (Hansen, 2023:32) Tingkat penyelesaian kerja adalah ukuran seberapa efektif seseorang menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan. Pengukuran tingkat penyelesaian kerja biasanya melibatkan analisa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta

kualitas hasil yang dicapai. Kinerja penyelesaian kerja ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam menjalankan tugas, dan merupakan indikator utama dalam pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran ini juga penting untuk mengidentifikasi kendala atau hambatan yang mungkin menyebabkan keterlambatan atau ketidaksesuaian hasil kerja.

3. Tingkat Tanggung Jawab

Menurut (Dahlan Gunawan, 2021:44) Tingkat tanggung jawab adalah ukuran sejauh mana individu mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya secara penuh kesadaran dan komitmen. Tanggung jawab mencerminkan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan tanpa harus diawasi terus-menerus. Tanggung jawab mencakup sikap melaksanakan kewajiban kepada diri sendiri, masyarakat, organisasi, dan entitas lain secara konsisten dan bertanggung jawab. Selain itu, tanggung jawab juga menunjukkan kemampuan individu untuk mengelola sumber daya secara efektif dan mengambil inisiatif dalam menghadapi tugas yang semakin kompleks.

Menurut (Sobon, 2018:22) Tanggung jawab pekerjaan adalah salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan yang mengukur kemampuan karyawan untuk mematuhi tugas, mengelola waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Tingkat tanggung jawab ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Tingkat tanggung jawab adalah ukuran sejauh mana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesadaran dan komitmen. Hal ini mencakup dedikasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti, tepat waktu, dan tanpa pengawasan ketat. Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku melaksanakan kewajiban terhadap diri sendiri, masyarakat, organisasi, dan Tuhan dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab

ini juga mencakup kemampuan mengelola sumber daya dan menghadapi tugas yang semakin kompleks secara mandiri. Karena itu, tanggung jawab merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja pegawai yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja keseluruhan.

4. Tingkat Ketaatan Terhadap Aturan

Menurut (Suleman, 2020:22) Tingkat ketaatan terhadap aturan adalah tingkat kepatuhan seorang pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerjanya. Ketaatan ini mencakup mengikuti tata tertib, tidak mengabaikan prosedur kerja, serta melaksanakan tugas sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan terhadap aturan menjadi salah satu dimensi penting dalam disiplin kerja, karena peraturan yang ada bertujuan menciptakan keteraturan dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas. Pelanggaran terhadap aturan dapat menimbulkan sanksi sebagai bentuk penegakan disiplin, sehingga tingkat ketaatan akan memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian teori mengenai variabel penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu tingkat ketepatan waktu kerja, tingkat penyelesaian kerja, tingkat tanggung jawab, dan tingkat ketaatan terhadap aturan. Keempat indikator tersebut saling berkaitan dan mencerminkan perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Ketepatan waktu dan penyelesaian kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan mencapai target kerja, sedangkan tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan mencerminkan sikap komitmen, kesadaran, dan kepatuhan pegawai terhadap norma organisasi. Dalam konteks aparatur pemerintah Kampung, indikator-indikator ini menjadi dasar penting dalam menilai tingkat disiplin kerja

aparatur guna mendukung tercapainya kinerja pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik.

2.12. Kerangka Pikir

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Kampung menjadi dasar utama dalam pengaturan kewenangan Kampung. Undang-undang ini menegaskan bahwa Kampung memiliki hak asal usul dan kewenangan lokal dalam mengatur kepentingan masyarakatnya. Di dalamnya juga diatur mengenai susunan pemerintahan Kampung serta kewajiban kepala Kampung dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Hal ini menjadi pondasi awal dalam menilai disiplin kerja aparatur Kampung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (UU RI. No 6 Tahun 2014)

Selanjutnya, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 sebagai perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 semakin memperkuat posisi Kampung dalam sistem pemerintahan. Perubahan ini memberikan penekanan pada peningkatan profesionalitas aparatur Kampung serta akuntabilitas dalam pelayanan publik. Dengan adanya regulasi tersebut, aparatur Kampung dituntut untuk lebih disiplin dalam pelaksanaan tugas dan ketaatan pada aturan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan aparatur Kampung merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan Kampung yang baik (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Kampung, 2024).

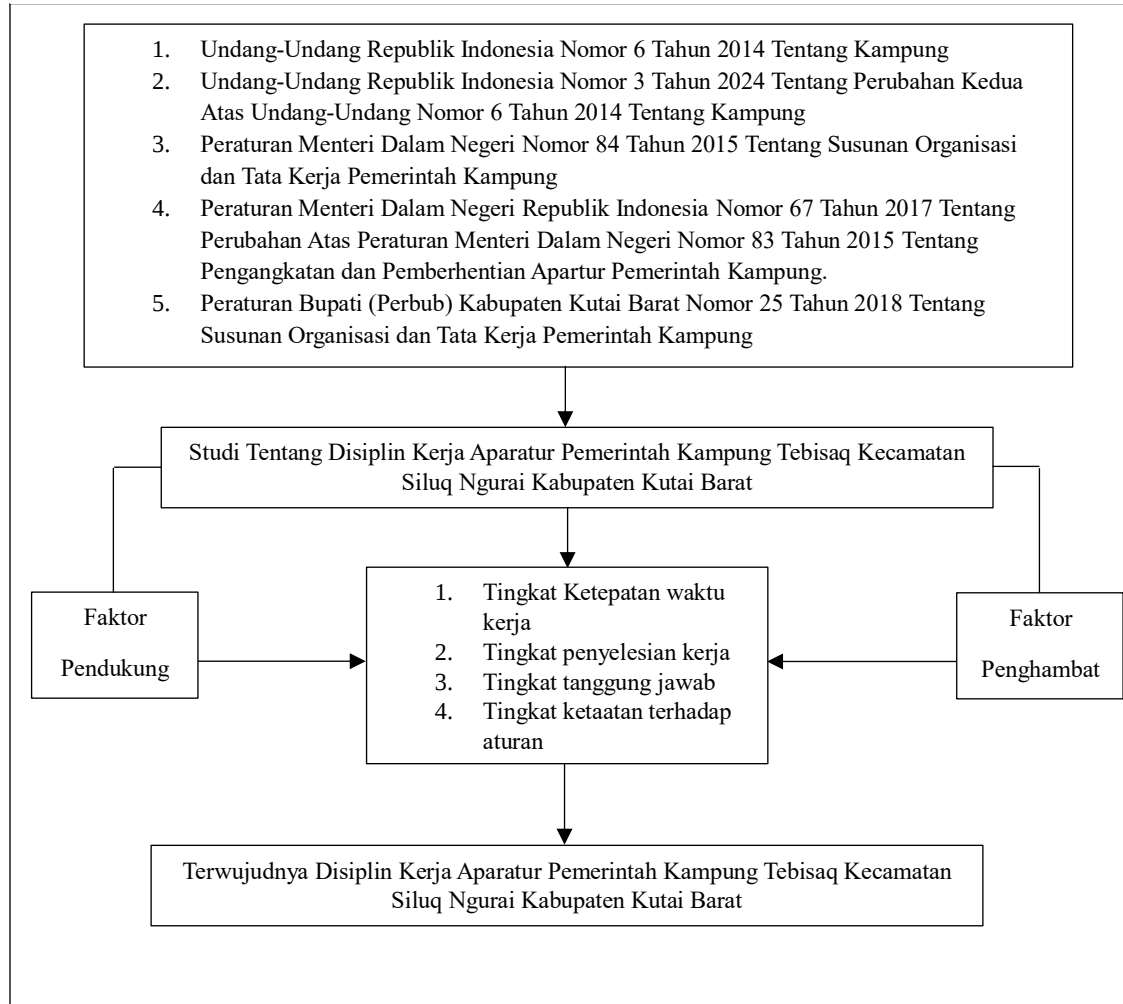
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kampung juga menjadi acuan penting. Peraturan ini menegaskan struktur organisasi pemerintah Kampung dan pembagian kerja aparatur sesuai bidangnya masing-masing. Dengan struktur yang jelas, aparatur Kampung diharapkan dapat lebih disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai fungsi yang telah ditetapkan. Ketidakdisiplinan

dalam struktur organisasi akan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan masyarakat (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Kampung. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1818, 2015).

Selain itu, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 yang merupakan perubahan atas Permendagri Nomor 83 Tahun 2015, mengatur secara khusus tentang pengangkatan dan pemberhentian aparatur pemerintah Kampung. Aturan ini menekankan pentingnya integritas, kedisiplinan, dan kinerja aparatur Kampung sebagai pertimbangan utama dalam pengangkatan maupun pemberhentian. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya menjadi tuntutan, tetapi juga menjadi standar evaluasi kinerja aparatur Kampung. Dengan demikian, kedisiplinan memiliki implikasi langsung terhadap keberlangsungan jabatan aparatur pemerintah Kampung (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Aparatur Pemerintah Kampung. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No, 2017).

Terakhir, Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 25 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kampung memberikan pedoman operasional di tingkat lokal. Peraturan ini menyesuaikan aturan pusat dengan kebutuhan daerah sehingga tercipta tata kelola yang lebih efektif. Aparatur pemerintah kampung, termasuk di Kampung Tebisaq, dituntut untuk menjalankan tugas secara disiplin sesuai pembagian kerja yang berlaku. Dengan adanya peraturan ini, faktor pendukung maupun penghambat disiplin kerja aparatur Kampung dapat dianalisis lebih terarah sesuai konteks lokal (Perbup Kutai Barat No. 25 Tahun 2018)

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jadwal Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan yang dari awal sampai akhir saling berhubungan satu sama lain. Untuk itu, saat sebelum melaksanakan penelitian perlunya mengatur jadwal dimaksud agar dalam pelaksanaan penelitian nantinya lebih teratur, terarah, dan sesuai dengan target penelitian serta mempermudah dalam penyusunannya.

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan mulai tanggal 25 Februari hingga Maret 2025. Rentang waktu ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan, dapat dilakukan secara terencana dan sistematis.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Jadwal Penelitian					
		2025					2026
		Feb	Mar	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul	07					
2	Penyusunan Proposal	09					
3	Proses Konsultasi Proposal		01				
4	Melakukan Penelitian			25	30		
5	Proses Konsultasi Skripsi					04	
6	Melakukan Seminar Hasil						29
7	Melakukan Ujian Komprehensif						

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2025)

3.2. Jenis Penelitian

Menurut Straus dan Corbin (2022: 49), Penelitian kualitatif merupakan sebuah jenis penelitian yang memperoleh hasil tanpa menggunakan teknik kuantifikasi atau statistik. Studi kualitatif dipergunakan oleh peneliti untuk melakukan studi mengenai sejarah, tingkah laku, kehidupan masyarakat, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, hubungan kekerabatan, atau fungsionalisasi organisasi.

Penelitian kualitatif menggunakan analisis induktif dan bersifat deskriptif. Berdasarkan pemahaman ini, pendekatan kualitatif berarti menerapkan pendekatan alamiah untuk mempelajari masalah yang terkait dengan individu, fenomenal, simbol, dokumen, dan gejala sosial. Oleh karena itu, penelitian kualitatif adalah penelitian dengan penekanan melalui pemahaman masalah pada kehidupan sosial dalam konteks keadaan secara nyata atau setting yang berlangsung alami yang luas, kompleks, dan secara terperinci. Penelitian dengan menggunakan paradigma kualitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan induksi dan bertujuan untuk mengungkap fakta dengan membuat teori atau hipotesis baru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung di Kampung Tebisaq, Kecamatan Siluq Ngurai. Melalui wawancara dengan kepala Kampung, dan aparat perangkat Kampung, peneliti akan menggali informasi mengenai aspek-aspek seperti kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kedisiplinan. Selain itu, observasi non partisipatif akan dilakukan untuk melihat bagaimana aparatur Kampung menjalankan tugas sehari-hari. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang kondisi disiplin kerja aparatur Kampung serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampung Tebisaq, yang terletak di Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur. Kampung Tebisaq merupakan salah satu dari 16 Kampung di Kecamatan Siluq Ngurai yang mayoritas penduduknya berasal dari suku Dayak Benuaq. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik sosial, budaya, dan administrasi yang relevan dengan topik penelitian, yaitu disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung.

Kampung Tebisaq dikenal sebagai kawasan yang kaya akan budaya lokal, termasuk keberadaan Lamin Adat yang menjadi simbol tradisi masyarakat Dayak Benuaq. Selain itu, kampung ini juga menjadi salah satu wilayah yang sedang berkembang dalam pengelolaan pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan Kampung. Dengan berbagai potensi dan tantangan yang ada, Kampung Tebisaq memberikan konteks yang menarik untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja aparatur Kampung memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Secara geografis, Kecamatan Siluq Ngurai sendiri merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Muara Pahu dan memiliki luas wilayah sekitar 2.015,58 km². Kampung Tebisaq menjadi salah satu kampung strategis di kecamatan ini karena potensinya dalam pengelolaan sumber daya alam dan budaya. Dalam penelitian ini, lokasi Kampung Tebisaq akan menjadi fokus utama untuk menggali informasi melalui observasi langsung, wawancara dengan aparatur Kampung, serta interaksi dengan masyarakat setempat. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung di wilayah tersebut.

3.4. Definisi Konsepsional

Menurut Henryk, (2013:61) Definisi konsepsional adalah pembatasan pengertian suatu konsep, atau dapat dikatakan sebagai cara untuk memberikan batasan terhadap istilah, fenomena, atau gejala yang diamati agar penelitian

memiliki arah dan ruang lingkup yang jelas. Definisi ini membantu peneliti memahami secara tepat makna dari variabel yang diteliti, sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam proses penelitian.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan aparatur Kampung untuk menaati peraturan, norma, serta tata tertib kerja yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, penyelesaian tugas dengan baik, serta ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam pemerintahan Kampung.

Selain itu, partisipasi aparatur Kampung dalam penerapan disiplin kerja diartikan sebagai keikutsertaan aktif seluruh perangkat Kampung dalam setiap kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik, baik dalam rapat-rapat, kegiatan administrasi, maupun dalam memberikan kontribusi dan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, disiplin kerja aparatur Kampung bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab dan komitmen untuk mewujudkan pemerintahan Kampung yang efektif, profesional, transparan, dan akuntabel.

3.5. Fokus Penelitian

Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai bentuk kepatuhan aparatur Kampung terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis. Fokus utama penelitian adalah bagaimana disiplin kerja aparatur Kampung tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari di lingkungan kantor Kampung. Hal ini penting untuk melihat sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik.

Selain itu, penelitian ini memfokuskan pada beberapa indikator disiplin kerja aparatur Kampung, yaitu:

1. Tingkat Ketepatan Waktu Kerja
2. Tingkat Penyelesaian Tugas
3. Tingkat Tanggung Jawab
4. Serta Tingkat Ketaatan Terhadap Aturan.

Ketepatan waktu kerja mencakup kehadiran aparatur di kantor Kampung serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Penyelesaian tugas dilihat dari kemampuan aparatur menyelesaikan pekerjaan administrasi secara tepat dan sesuai prosedur yang berlaku. Sementara itu, tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan menjadi ukuran penting dalam menilai keseriusan aparatur dalam menjalankan perannya sebagai perangkat Kampung

3.6. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini di gunakan secara saling melengkapi agar informasi yang di peroleh dalam penelitian lebih komrehensif, valid, dan menggambarkan kondisi sebenarnya mengenai disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung Tebisaq, Kecamatan Silung Ngurai, Kabupaten Kutai Barat.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama atau infoman dai lapangan melalui kegiatan observasi non-partisipatif dan wawancara mendalam dengan aparatur pemerintahan Kampung. Data ini berfungsi sebagai dasar utama dalam menjawab rumusan masalah penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja aparatur, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta bentuk tanggung jawab dan ketepatan kerja di lingkungan pemerintahan Kampung. Dalam penelitian ini, informan di bedakan menjadi dua kategori yaitu informan kunci (*key informan*) Petinggi dan informan pendukung.

1). *Key informan* (informan kunci) :

Prengky, SH : Kepala Kampung

Beliau dipilih sebagai *key informan* karena memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, pengawasan, dan pembinaan aparatur Kampung, serta memahami secara menyeluruh mengenai kedisiplinan kerja, aturan pelaksanaan tugas, dan kebijakan internal pemerintah Kampung. Melalui wawancara dengan *key informan*, peneliti memperoleh gambaran umum tentang kondisi disiplin kerja aparatur, faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat, serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai Kampung.

2.) Informan Pendukung :

Asmuni : Sekretaris Kampung

Ferdinandus : Kasi Pemerintahan

Domiansyah : Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan

Selliyanus G. : Kaur Umum dan Perencanaan

Rusmansyah : Kaur Keuangan

Para informan pendukung ini dipilih karena keterlibatan mereka secara langsung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan Kampung sehari-hari. Melalui wawancara dengan mereka, peneliti memperoleh informasi rinci mengenai pelaksanaan tugas, tingkat kedisiplinan, serta bentuk pengawasan dan pembinaan yang diterapkan di lingkungan kerja aparatur Kampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber tertulis dan dokumen resmi yang mendukung hasil temuan di lapangan. Data ini mencakup dokumen pemerintahan Kampung, laporan kegiatan aparatur, arsip

administrasi Kampung, serta publikasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kutai Barat dan Kecamatan Siluq Ngurai. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, dan artikel yang relevan dengan topik disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung. Data sekunder ini berfungsi untuk memberikan konteks teoritis dan memperkuat analisis terhadap data primer yang telah dikumpulkan di lapangan

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan meliputi:

- a. Observasi non Partisipatif :
Mengamati objek atau subjek penelitian tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati. Dalam penelitian Studi Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat. Metode ini memberikan data yang lebih valid karena perilaku yang di amati secara alami dan tidak dipengaruhi oleh kehadiran peneliti.
- b. Wawancara:
Merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi secara mendalam. Dalam penelitian ini wawancara dapat digunakan untuk memahami pandangan dan pengalaman aparatur Kampung mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
- c. Dokumentasi :
Adalah metode mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang relavan dengan topik penelitian. Dalam penelitian disiplin kerja aparatur pemerintah Kampung tebisaq, dokumentasi dapat digunakan untuk memperoleh data dari berbagai sumber tertulis, seperti peraturan Kampung tentang disiplin kerja, catatan absensi, laporan kinerja aparatur, dan notulen rapat serta dokumemntasi dalam pelaksanaan penelitian.

3.8. Analisis Data

Menurut Hardani, S.Pd.,M.Si., (2020:163-174) Dalam pendekatan kualitatif sangat berbeda dengan pendekatan kuantitatif, terutama dalam menyajikan data. Menurut Mathew B. Miles, psikologi perkembangan dan Michael Huberman ahli pendidikan dari *University of Geneva, Switzerland*, (Miles dan Huberman, 1992) analisis kualitatif, data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara yaitu pengamatan terlibat, wawancara, dan selanjutnya diproses melalui perekaman, pencatatan, pengetikan, tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

- a. Reduksi Data (*Data Reduction*) Data dalam penelitian kualitatif umumnya berupa narasi deskriptif kualitatif, walaupun ada data dokumen yang bersifat kuantitatif juga bersifat deskriptif. Tidak ada analisis data secara statistik dalam penelitian kualitatif. Analisisnya bersifat naratif kualitatif, mencari kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan informasi. wawancara, observasi, dan dokumen sering kali sangat banyak dan beragam, sehingga perlu disaring untuk menemukan informasi yang paling relevan. Proses ini melibatkan beberapa langkah, seperti

Dalam suatu situasi sosial tertentu, peneliti dalam mereduksi data mungkin akan memfokuskan pada orang miskin, pekerjaan sehari-hari yang dikerjakan, dan rumah tinggalnya. Dalam bidang manajemen, dalam mereduksi data mungkin peneliti akan memfokuskan pada bidang pengawasan, dengan melihat perilaku orang-orang yang jadi pengawas, metode kerja, tempat kerja, interaksi antara pengawas dengan yang diawasi, serta hasil pengawasan. Dalam bidang pendidikan, setelah peneliti memasuki *setting* sekolah sebagai tempat penelitian, maka dalam mereduksi data peneliti akan memfokuskan pada, murid-murid yang memiliki kecerdasan tinggi dengan mengkategorikan pada aspek, gaya belajar, perilaku sosial, interaksi dengan keluarga dan lingkungan, dan perilaku di kelas.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh Karena itu, kalau peneliti dalam 165 melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Ibarat melakukan penelitian di hutan, maka pohon-pohon atau tumbuhan-tumbuhan dan binatang-binatang yang belum dikenal selama ini, justru dijadikan fokus untuk pengamatan.

- b. Penyajian Data (*Data Display*) Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif. Teks tersebut terpencar-pencar, bagian demi bagian dan bukan simultan, tersusun kurang baik, dan sangat berlebihan. Pada kondisi seperti itu, peneliti menjadi mudah melakukan kesalahan atau bertindak secara ceroboh dan secara gegabah mengambil simpulan yang memihak, tersekat sekat, dan tak berdasar. Manusia tidak cukup mampu sebagai pemroses informasi yang besar jumlahnya; kecenderungan 167 kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam satuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.

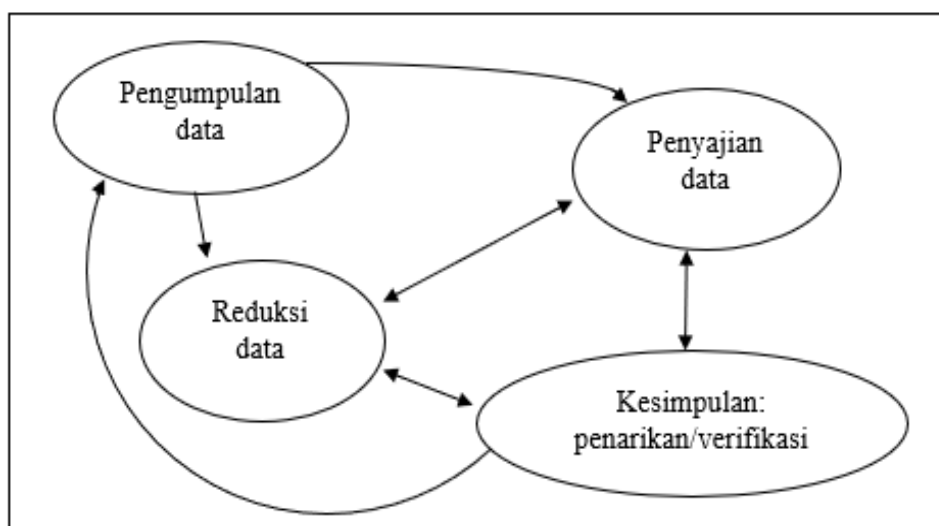
Dalam prakteknya tidak semudah apa yang didapat di lapangan karena fenomena sosial bersifat kompleks, dan dinamis, sehingga apa yang ditemukan pada saat memasuki lapangan dan setelah berlangsung agak lama dilapangan akan mengalami perkembangan data. Untuk itu maka peneliti harus selalu menguji apa yang telah ditemukan pada saat memasuki lapangan yang masih bersifat hipotetik itu berkembang atau tidak.

- c. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan

data berikutnya. Tetapi 170 apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel. Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau, keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif atau deduktif. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan. Ingat simpulan penelitian bukan ringkasan penelitian. Dalam pembuatan simpulan proses analisis data ini dilanjutkan dengan mencari hubungan antara apa yang dilakukan (*what*), bagaimana melakukan (*how*), mengapa dilakukan seperti itu (*why*) dan bagaimana hasilnya (*how is the effect*). Dalam analisis data, Miles dan Huberman memperkenalkan model, Model yang dimaksud adalah model interaktif.

Gambar 3. 1
Analisis Data Interaktif Miles and Huberman



Sumber : Hardani, S.Pd.,M.Si., (2020:163-174)

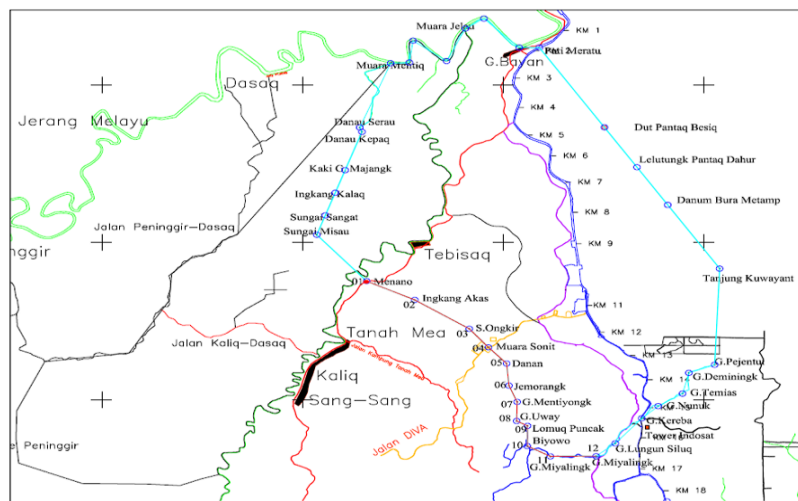
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Letak Geografis Kampung Tebisaq

Gambar 4. 1 Letak Geografis Kampung Tebisaq



Kampung Tebisaq merupakan salah satu Kampung yang berada di Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat, dengan luas wilayah sekitar 23,28 km² dan berjarak kurang lebih 83 km dari ibu kota Kabupaten Kutai Barat serta sekitar 19 km dari pusat Kecamatan Siluq Ngurai . Letak ini menjadikan Kampung Tebisaq masih cukup mudah dijangkau dari pusat pemerintahan kecamatan maupun kabupaten, Secara geografis, Kampung Tebisaq memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------|--|
| Sebelah Timur | : berbatasan dengan Kampung Mancong dan Kampung Perigiq. |
| Sebelah Barat | : berbatasan dengan Kampung Dasaq. |
| Sebelah Selatan | : berbatasan dengan Kampung Tanah Mea. |
| Sebelah Utara | : berbatasan dengan kawasan Muara Sonit dan wilayah Gunung Bayan, yang menjadi batas alam pada sisi utara. |

Selain batas naratif tersebut, batas wilayah Kampung Tebisaq juga diperkuat oleh sejumlah titik koordinat UTM yang tercantum pada gambar, yang berfungsi sebagai acuan teknis dalam penetapan dan legalitas wilayah administrasi. Kondisi geografis Kampung berada pada kawasan perbukitan dan masih dikelilingi hutan tropis khas pedalaman Kutai Barat, sehingga memengaruhi pola permukiman dan aktivitas sosial masyarakat setempat.

4.1.2. Profil Kampung Tebisaq

Kampung Tebisaq merupakan salah satu Kampung yang berada di Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat, dengan luas wilayah sekitar 23,28 km² dan terdiri dari 3 Rukun Tetangga (RT). Kampung ini berjarak kurang lebih 83 km dari ibu kota Kabupaten Kutai Barat sehingga akses menuju pusat pemerintahan kabupaten masih relatif mudah dijangkau. Berdasarkan penuturan para tetua adat, Kampung Tebisaq telah berdiri sekitar 130 tahun yang lalu dan hingga kini masih didominasi oleh masyarakat dengan latar belakang suku Dayak Benuaq. Di Kampung ini tersedia beberapa fasilitas umum seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), lamin sebagai balai adat, lapangan olahraga, serta gereja sebagai sarana peribadatan.

Kekayaan budaya Kampung Tebisaq juga masih terjaga dengan baik, terlihat dari upacara adat yang masih aktif dilaksanakan, seperti upacara *Beliatn* yang digunakan untuk pengobatan tradisional bagi orang yang sakit, serta upacara *Kwangkai* yang merupakan upacara adat kematian sebagai bentuk penghormatan kepada anggota masyarakat yang telah meninggal. Kombinasi antara sejarah panjang, keberagaman budaya, dan fasilitas yang tersedia menjadikan Kampung Tebisaq sebagai Kampung yang tetap mempertahankan kearifan lokal di tengah perkembangan zaman.

4.1.3. Kondisi Demografis Kampung Tebisaq

Kondisi demografis Kampung Tebisaq memberikan gambaran mengenai jumlah penduduk, sebaran per RT, struktur umur, jenis kelamin, serta ragam pekerjaan yang menjadi karakteristik sosial masyarakat. Data ini menjadi dasar

penting dalam penyusunan program pembangunan Kampung dan analisis kebutuhan masyarakat. Berdasarkan data kependudukan terbaru dari Pemerintah Kampung, jumlah penduduk Kampung Tebisaq adalah 532 jiwa, yang tersebar pada tiga Rukun Tetangga (RT).

Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kampung Tebisaq

RT	Laki- Laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
01	112	102	214
02	51	61	112
03	127	79	206
Total	290	242	532

Sumber : Data Kependudukan Kampung Tebisaq 2025

Jumlah penduduk Kampung Tebisaq didominasi oleh penduduk laki-laki (290 jiwa) dibanding perempuan (242 jiwa). RT 01 merupakan wilayah dengan jumlah terbanyak, sedangkan RT 02 memiliki jumlah penduduk paling sedikit.

Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
0-5 tahun	23	18	41
6-12 tahun	37	34	71
13-15 Tahun	14	14	28
16-18 tahun	18	20	38
19- 25 tahun	36	27	63
26-40 tahun	71	59	130
41 tahun keatas	33	29	62
Total	290	242	532

Sumber : Data Kependudukan Kampung Tebisaq 2025

Struktur umur menunjukkan bahwa Kampung Tebisaq didominasi oleh kelompok umur produktif (19-55 tahun), yang merupakan potensi tenaga kerja bagi pembangunan Kampung.

Tabel 4. 3 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)
Petani	73
IRT	103
Peternak	0
Nelayan	0
Industri	0
Konstruksi	0
Pedagang	4
Transrportasi	0
PNS	4
TNI	0
POLRI	0
Lainnya	100
Total	284

Sumber : Data Kependudukan Kampung Tebisaq 2025

Dari pekerjaan terlihat bahwa sebagian besar penduduk bekerja sebagai petani, sedangkan kelompok terbesar kedua adalah pelajar/mahasiswa, yang menunjukantingginya jumlah penduduk usia sekolah dan produktif.

Tabel 4. 4 Jumlah Penduduk Menurut Agama

Agama	Jumlah (Orang)
Islam	37
Katolik	281
Kristen Protestan	214
Hindu	0
Buddha	0

Total	532
-------	-----

Sumber : Data Kependudukan Kampung Tebisaq 2025

Secara keseluruhan, kondisi demografis Kampung Tebisaq menunjukkan komposisi penduduk yang relatif stabil dan didominasi oleh usia produktif. Hal ini menjadi peluang bagi Kampung dalam meningkatkan potensi pembangunan melalui pengembangan sektor pertanian, pemberdayaan pemuda, serta peningkatan keterampilan masyarakat.

Selain kondisi demografis tersebut, Kampung Tebisaq, Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat juga didukung oleh ketersediaan infrastruktur Kampung yang cukup memadai. Infrastruktur ini berperan penting dalam menunjang aktivitas sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, serta kehidupan budaya masyarakat Kampung. Adanya fasilitas pendukung tersebut menunjukkan upaya Kampung dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat.

Infrastruktur transportasi berupa jalan Kampung yang telah beraspal dan disemenisasi serta jembatan penyeberangan yang berada di wilayah hulu dan hilir Kampung memudahkan mobilitas masyarakat dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Akses jalan dan jembatan ini sangat membantu kelancaran distribusi hasil pertanian, akses ke fasilitas pelayanan publik, serta memperlancar hubungan antarwilayah di sekitar Kampung.

Di bidang sosial dan budaya, Kampung Tebisaq memiliki Lamin Adat (Lou) yang berfungsi sebagai pusat kegiatan adat dan sosial masyarakat. Keberadaan lamin adat ini menjadi simbol identitas budaya serta wadah dalam mempertahankan nilai-nilai kearifan lokal yang masih dijunjung tinggi oleh masyarakat setempat.

Selanjutnya, infrastruktur pendidikan dan kesehatan juga tersedia di Kampung Tebisaq, seperti fasilitas pendidikan mulai dari PAUD, TK, hingga Sekolah Dasar, serta fasilitas kesehatan berupa Puskesmas Pembantu dan Posyandu. Keberadaan fasilitas ini sangat membantu masyarakat dalam memperoleh layanan pendidikan dan kesehatan yang lebih mudah dijangkau, khususnya bagi anak-anak dan ibu hamil.

Selain itu, Kampung ini juga memiliki fasilitas keagamaan berupa Gereja Katolik, GPDI, dan GMII yang menjadi tempat ibadah sekaligus sarana pembinaan kehidupan spiritual masyarakat. Fasilitas penunjang lainnya seperti lapangan bola voli, tempat pemakaman umum (TPU), fasilitas air bersih, serta objek wisata Kolam Taman Randang turut melengkapi infrastruktur Kampung dan mendukung aktivitas sosial, rekreasi, serta ekonomi masyarakat.

Adapun infrastruktur pendukung yang dimiliki Kampung Tebisaq antara lain:

1. Jalan Kampung (aspal dan semenisasi)
2. Jembatan penyeberangan sebanyak 2 buah (hulu dan hilir)
3. Lamin Adat (*Lou*)
4. Fasilitas pendidikan (PAUD, TK, dan Sekolah Dasar)
5. Fasilitas kesehatan (Puskesmas Pembantu dan Posyandu)
6. Fasilitas keagamaan (Gereja Katolik, GPDI, dan GMII)
7. Lapangan bola voli
8. Tempat Pemakaman Umum (TPU)
9. Fasilitas air bersih
10. Objek wisata (Kolam Taman Randang)

4.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Struktur pemerintahan Kampung Tebisaq memiliki pembagian kewenangan yang jelas, mulai dari Kepala Kampung sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan Kampung, dibantu oleh Sekretaris Kampung, para Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), serta staf pelaksana lainnya. Kepala Kampung bertugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Sekretaris Kampung berfungsi mengoordinasikan administrasi pemerintahan, pengelolaan surat-

menyurat, penyusunan laporan, dan tata kelola administrasi Kampung. Para Kaur bertanggung jawab pada urusan umum, perencanaan, dan keuangan, sedangkan para Kasi melaksanakan fungsi teknis terkait pelayanan masyarakat seperti pelayanan pemerintahan, kesejahteraan, serta ketentraman dan ketertiban. Seluruh tupoksi tersebut saling berkaitan dalam membentuk kedisiplinan kerja aparatur Kampung, karena setiap posisi memiliki kewajiban, batas wewenang, serta tanggung jawab yang harus dijalankan secara konsisten. Kedisiplinan dalam melaksanakan tupoksi berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat, termasuk ketepatan waktu, kejelasan prosedur, serta kecepatan penyelesaian kebutuhan administrasi warga. Dengan demikian, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang baik menjadi dasar terciptanya pelayanan publik yang efektif dan akuntabel di Kampung Tebisaq.

4.3. Visi dan Misi

Visi pembangunan Kampung Tebisaq menjadi arah utama penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kampung. Visi tersebut menggambarkan kondisi ideal yang ingin dicapai Kampung dalam jangka panjang. Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan sejumlah misi sebagai langkah operasional dan pedoman dalam pelaksanaan program Kampung.

Tabel 4. 5 Tabel Visi dan Misi Kampung Tebisaq

Visi	Misi
“Terwujudnya Kampung Tebisaq yang makmur dan sejahtera.”	1. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Kampung yang tertib, berwibawa, dan akuntabel. 2. Menyediakan serta meningkatkan sarana dan prasarana Kampung yang memadai. 3. Mewujudkan keamanan dan kesejahteraan masyarakat. 4. Melaksanakan penanggulangan bencana dan meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat. 5. Mewujudkan ketahanan pangan Kampung berbasis potensi lokal. 6. Mendorong pembangunan Kampung yang merata dan berkelanjutan. 7. Menyediakan sarana dan prasarana kepemudaan serta olahraga.

	8. Menyelenggarakan musyawarah perencanaan pembangunan Kampung secara partisipatif. 9. Menyusun dokumen perencanaan Kampung sesuai ketentuan. 10. Mengelola administrasi pemerintahan Kampung secara tertib dan efektif. 11. Melaksanakan program pemberian makanan tambahan bagi balita. 12. Melaksanakan perayaan Hari Ulang Tahun Republik Indonesia sebagai penguatan nilai kebangsaan.
--	---

4.4. Keadaan Sumber Daya Manusia

Keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Tebisaq mencerminkan kualitas dan kapasitas penduduk dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Berdasarkan data kependudukan terbaru, jumlah penduduk Kampung Tebisaq adalah 532 jiwa yang terdiri dari 290 laki-laki dan 242 perempuan. Penduduk tersebut tersebar pada tiga Rukun Tetangga (RT), yaitu RT 01, RT 02, dan RT 03, dengan komposisi dominan pada RT 01 dan RT 03.

Dari aspek usia, penduduk Kampung Tebisaq didominasi oleh kelompok usia produktif (19–55 tahun). Hal ini menunjukkan bahwa Kampung memiliki potensi tenaga kerja yang besar untuk mendukung kegiatan pembangunan Kampung, baik pada sektor pertanian, jasa, maupun kegiatan sosial kemasyarakatan.

Dilihat dari jenis pekerjaan, sebagian besar penduduk bekerja sebagai petani, diikuti oleh pelajar/mahasiswa, ibu rumah tangga, dan pekerjaan lainnya seperti PNS, honorer, karyawan swasta, serta wirausaha. Kondisi ini menggambarkan bahwa sektor pertanian masih menjadi mata pencaharian utama masyarakat Kampung Tebisaq. Selain itu, tingginya jumlah pelajar menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat terhadap pendidikan cukup baik.

Dalam aspek administrasi kependudukan, sebagian besar penduduk telah memiliki KTP elektronik dan terdaftar dalam 157 Kepala Keluarga (KK). Tingkat kepemilikan dokumen identitas yang tinggi menunjukkan bahwa masyarakat telah

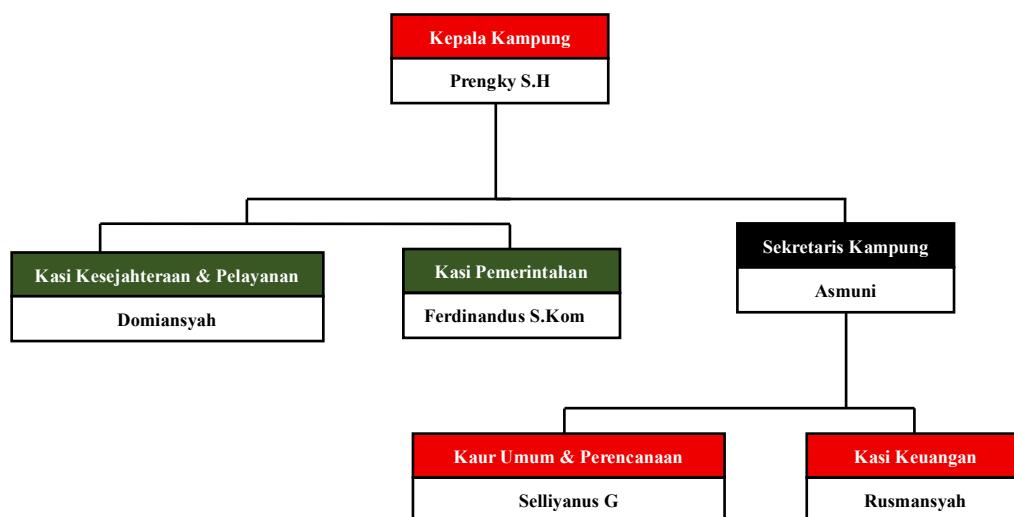
memiliki kesadaran administrasi yang baik, serta mendukung kelancaran dalam pelayanan publik di tingkat Kampung.

Selain SDM masyarakat umum, Kampung Tebisaq juga memiliki SDM aparatur pemerintahan kampung yang terdiri dari Kepala Kampung, Sekretaris Kampung, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), dan staf kampung yang memiliki tugas masing-masing dalam menjalankan roda pemerintahan. Aparatur Kampung ini berperan penting dalam mengelola pembangunan, administrasi, pelayanan masyarakat, dan penyelenggaraan kegiatan Kampung.

Secara keseluruhan, keadaan SDM Kampung Tebisaq dapat dikatakan cukup baik, dengan jumlah tenaga kerja produktif yang memadai, kesadaran pendidikan yang meningkat, serta dukungan aparatur Kampung yang menjalankan fungsi pemerintahan secara aktif. Kondisi ini menjadi potensi penting dalam mendukung pembangunan Kampung yang berkelanjutan.

4.5. Struktur Organisasi

Gambar 4. 2 Susunan Organisasi Pemerintah Kampung Tebisaq



Sumber : Data Pemerintahan Kampung Tebisaq 2025

Struktur organisasi Pemerintahan Kampung disusun untuk menggambarkan pembagian tugas, wewenang, serta hubungan koordinasi antar masing-masing perangkat kampung. Pada tingkat tertinggi terdapat Kepala Kampung, yang memimpin seluruh penyelenggaraan pemerintahan dan menjadi penanggung jawab

utama dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program pembangunan kampung.

Di bawah Kepala Kampung, terdapat Sekretaris Kampung yang berperan dalam mengoordinasikan seluruh urusan administrasi, memfasilitasi penyusunan program kerja, serta memastikan proses tata usaha Kampung berjalan tertib dan efektif.

Selanjutnya, perangkat kampung terdiri dari kepala seksi (Kasi) dan kepala urusan (Kaur) yang memiliki tugas sesuai bidangnya masing-masing:

1. Kasi Pemerintahan : Ferdinandus

Bertanggung jawab dalam urusan pemerintahan, seperti administrasi kependudukan, ketertiban Kampung, serta pembinaan lembaga kemasyarakatan.

2. Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan : Domiansyah

Mengelola bidang pembangunan, pemberdayaan masyarakat, serta pelayanan sosial kepada warga Kampung.

3. Kaur Umum dan Perencanaan : Selliyanus G.

Mengurus administrasi umum, pengarsipan, serta penyusunan perencanaan kampung termasuk dokumen RKP dan RPJM Kampung.

4. Kaur Keuangan – Rusmansyah

Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan Kampung, mulai dari perencanaan anggaran, penatausahaan, hingga pelaporan realisasi APBK.

Dengan pembagian tugas tersebut, struktur organisasi Kampung berfungsi untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4.6. Penyajian Data Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji disiplin kerja aparatur Pemerintah Kampung Tebisag dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data hasil penelitian bertujuan untuk memberikan

gambaran nyata mengenai kondisi disiplin kerja aparatur Kampung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Data yang diperoleh di lapangan disajikan secara sistematis berdasarkan temuan empiris yang relevan dengan fokus dan rumusan masalah penelitian. Dengan demikian, penyajian data ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi disiplin kerja aparatur Kampung secara objektif dan mendalam.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja aparatur Kampung Tebisaq dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan dan standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan. Keempat indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana tingkat disiplin kerja aparatur Kampung dalam pelaksanaan pelayanan publik. Setiap indikator dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan informan, pengamatan langsung di lapangan, serta dokumen pendukung yang relevan.

Pembahasan masing-masing indikator disiplin kerja tersebut disajikan secara terpisah agar analisis menjadi lebih terfokus dan terarah. Melalui pemaparan ini, peneliti berupaya mengungkap kondisi nyata disiplin kerja aparatur Kampung, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan aparatur. Hasil penyajian data ini selanjutnya menjadi dasar dalam pembahasan serta penarikan kesimpulan penelitian. Berdasarkan indikator tersebut, berikut disajikan hasil penelitian mengenai disiplin kerja aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq yang ditinjau dari masing-masing indikator.

4.6.1. Kehadiran Tepat Waktu

Kehadiran dan ketepatan waktu merupakan indikator dasar dalam menilai disiplin kerja aparatur Kampung. Tingkat kehadiran aparatur menunjukkan sejauh mana komitmen mereka terhadap jam kerja yang telah ditetapkan serta keseriusan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Ketepatan waktu juga mencerminkan sikap profesional aparatur dalam memulai dan

menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Oleh karena itu, indikator ini menjadi aspek penting dalam melihat kedisiplinan kerja aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai ketepatan waktu kehadiran aparatur kampung dalam menjalankan jam kerja, Adapun pertanyaan yang di ajukan peneliti adalah “biasanya jam berapa mulai masuk kantor dan apakah semua sudah datang tepat waktu?”, lalu di ikuti beberapa jawaban dari informan, Kepala kampung Bapak Frengky menyatakan bahwa seluruh aparatur hadir pukul 08.00 dan hanya terlambat jika memiliki urusan keluarga menKampungk. “ Jam 08:00, Yaa Terkecuali ada urusan keluarga itu yang membuat mereka tidak bisa hadir tepat waktu. Selebihnya tidak ada ya”. (wawancara, 13 November, 2025)

Sekretaris Kampung Bapak Asmuni, .”Jam 8 semuanya sudah datang”. (Wawancara, 10 November 2025).

Kasi Kesejahteraan bapak Domiansyah menjelaskan bahwa ”Dari Senin setengah tujuh sampai hari Jumat kehadiran kami Semuanya setengah delapan sudah aktif di kantor” (Wawancara, 10 November 2025)

Bapak Ferdinandus (Kasi Pemerintahan) juga menyebutkan “Biasanya hadir tepat waktu lah. Jam 8 itu sudah pada masuk kantor”. (Wawancara, 13 November 2025).

Bapak Rusmansyah (Kaur Keuangan) menuturkan “Kami hadir sesuai jam Kerja setengah 8:00 pulang kita jam setengah 4 sore.”(Wawancara 10 November 2025)

4.6.2. Ketaatan terhadap Aturan dan SOP

Ketaatan terhadap aturan dan standar operasional prosedur (SOP) merupakan bagian penting dari disiplin kerja aparatur Kampung. Aturan dan SOP dibuat sebagai pedoman kerja agar setiap aparatur menjalankan tugas sesuai

dengan ketentuan yang berlaku dan menghindari kesalahan dalam pelayanan. Kepatuhan aparatur terhadap aturan menunjukkan adanya kesadaran hukum dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pemerintahan Kampung. Dengan demikian, indikator ini menjadi penilaian penting dalam melihat kualitas disiplin kerja aparatur.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai Ketaatan terhadap Aturan dan SOP, Adapun pertanyaan yang di ajukan peneliti adalah Apakah aparatur Kampung di sini sudah memahami dan menjalankan aturan serta tata tertib kerja yang berlaku?, Biasanya bagaimana cara kepala Kampung atau pimpinan mengingatkan kalau ada yang melanggar aturan?, Kalau ada pelanggaran, apa bentuk tindakan atau sanksi yang diberikan?, Menurut Bapak/Ibu, aturan yang diterapkan di kantor ini sudah berjalan adil dan tegas belum?

Secara umum, seluruh aparatur memahami dan menaati aturan kerja. Kepala Kampung Bapak Frengky menyatakan “Ya melalui proses pendekatan diskusi, ah Mencari tahu apa permasalahannya seperti itu, dan Kalau sanksi sejauh ini kita secara khusus di kampung tebisaaq, tidak ada yang gimana-gimana karena tidak ada yang melanggar melanggar terlalu jauh, Terkecuali ya memang karena ada kendala tadi berkaitan dengan urusan keluarga yang sifatnya urgent ya”.(Wawancara, 13 November 2025).

Bapak Asmuni sebagai sekertaris kampung juga mengatakan ”Ya pasti di kasih teguran, teguran aja”.(Wawancara, 10 November 2025)

Bapak Domiansyah (kasi kesejahteraan) mengatakan . “menegur secara lisan lah, Oh iya, menegur Sebagian juga memberikan peringatan”.(Wawancara, 13 November 2025).

Bapak Ferdinandus (kasi pemerintahan) “Biasanya kita saling ingatkan aja. Kalau ada yang sering telat ya kita kasih pengertian. Tapi kalau karena

alasan keluarga yang menKampungk ya kita toleransi juga”.(wawancara 13 November 2025).

Bapak Selliyanus (kaur umum) menyampaikan bahwa Petinggi biasanya mengajak duduk bersama/ngopi, lalu memberikan arahan atau teguran lisan. “Kita di ajak ngopi Setelah itu baru memberikan pengarahan atau masukan.” (wawancara 13 November 2025).

Rusmansyah (kaur keuangan) menegaskan “Teguran baik Secara lisan oleh kepala Kampung sendiri terhadap aparatur yang ada”. (Wawancara 13 November 2025)

4.6.3. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

Tanggung jawab merupakan indikator disiplin kerja yang berkaitan dengan kesadaran aparatur dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Aparatur yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa harus selalu diawasi oleh pimpinan. Sikap tanggung jawab mencerminkan integritas, komitmen, serta etos kerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, indikator ini menjadi bagian penting dalam menilai disiplin kerja aparatur Kampung.

Dalam pemerintahan Kampung, tanggung jawab aparatur terlihat dari kesungguhan mereka dalam menyelesaikan tugas administrasi, menghadiri kegiatan Kampung, serta merespons kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, tingkat tanggung jawab aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq menunjukkan variasi antarindividu. Hal ini dipengaruhi oleh pembagian tugas, beban kerja, serta kesadaran pribadi masing-masing aparatur. Berikut ini disajikan hasil penelitian terkait tanggung jawab aparatur Kampung dalam melaksanakan tugasnya

Aparatur Kampung Tebisaq pada umumnya memiliki kesadaran yang baik dalam menjalankan tugas sesuai tupoksi masing-masing. Mereka memahami

bahwa pelayanan kepada masyarakat merupakan tanggung jawab utama yang harus diprioritaskan setiap hari kerja. Kesadaran ini membuat setiap aparatur berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi kendala tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, pertanyaan yang diajukan peneliti adalah Bagaimana tanggung jawab aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, terutama pelayanan kepada masyarakat?, Apakah setiap aparatur sudah bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing?, Biasanya bagaimana cara pimpinan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja? Dan Kalau ada kendala dalam menjalankan tugas, biasanya bagaimana cara mengatasinya?.

Asmuni (sekretaris kampung) menyatakan “Yaa bertanggung jawab baik lah, em, dengan sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing”. (wawancara 10 November 2025).

Ferdinandus (kasi pemerintahan) menegaskan “Ya kita kerjakan yang terbaik. Pelayanan masyarakat itu yang utama.” (Wawancara 13 November 2025).

Selliyanus (kaur umum) menyampaikan bahwa “ Kita memberikan Pelayanan yang terbaik Untuk Keperluan masyarakat”.(Wawancara 10 November 2025).

Rusmansyah (kaur keuangan) menyebutkan bahwa.” Em kami merasa punya tanggung jawab untuk pelayanan dalam masyarakat ini, maka kami disiplin hadir di kantor setiap hari kerja”. (Wawancara 10 November 2025).

4.6.4. Penyelesaian Pekerjaan dan Kualitas Pelayanan

Dari Penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan merupakan indikator disiplin kerja yang berkaitan langsung dengan hasil kerja aparatur Kampung. Aparatur yang disiplin tidak hanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan menjadi cerminan dari efektivitas kerja aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan Kampung. Oleh karena itu, indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana disiplin kerja aparatur berdampak pada pelayanan publik.

Dalam konteks Kampung Tebisaq, penyelesaian pekerjaan aparatur Kampung meliputi penyelesaian administrasi kependudukan, pelayanan surat-menyurat, serta pelayanan sosial lainnya. Kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh sikap aparatur dalam melayani masyarakat, kecepatan pelayanan, serta ketepatan prosedur. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, indikator ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan masyarakat. Berikut disajikan hasil penelitian mengenai penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan, pertanyaan yang diajukan peneliti adalah Apakah pekerjaan aparatur biasanya selesai tepat waktu dan sesuai standar pelayanan masyarakat?, Bagaimana cara aparatur menjaga agar pelayanan kepada masyarakat tetap baik dan cepat?, Menurut Bapak/Ibu, apakah disiplin kerja berpengaruh pada hasil kerja dan pelayanan kepada masyarakat?, Apa saja upaya atau strategi yang dilakukan pemerintah Kampung untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja apa?

Dari seluruh informan, pekerjaan aparatur cenderung selesai tepat waktu dan pelayanan diberikan secara konsisten. Kepala kampung Frengky

mengatakan “Ya kita rutin turun kantor sesuai jam kerja dan hari kerja”. (Wawancara 13 November 2025).

Domiansyah (kasi kesejahteraan) menegaskan “Kerja giat dan semangat sesuai motivasi kami menuju arah yang maju”. (Wawancara 10 November 2025).

Ferdinandus (kasi pemerinatahan) menyampaikan bahwa disiplin waktu sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan. “Berpengaruh sekali. Kalau tidak disiplin, ya kacau nanti pekerjaan”. (Wawancara 13 November 2025).

Rusmansyah (kaur keuangan) menyatakan bahwa pelayanan kepada masyarakat sudah memenuhi standar Kampung dan aparaturnya selalu hadir sesuai hari kerja. “Kami berupaya untuk dalam pelayanan kami ini, Setiap hari kami hadir dan setiap hari jam kerja. Jadi, Kami merasa punya tanggung jawab atas warga masyarakat yang ada di kampung ini”. (Wawancara 10 November 2025).

4.6.5. Faktor Pendukung Disiplin

Dalam pelaksanaan disiplin kerja aparaturnya Pemerintah Kampung Tebisaq, terdapat beberapa faktor yang berperan sebagai pendukung maupun penghambat. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan aparaturnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keberadaan faktor pendukung mampu mendorong aparaturnya Kampung untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab, sementara faktor penghambat dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kedua faktor tersebut secara mendalam.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Kantor Kampung Tebisaq, faktor pendukung dan penghambat disiplin kerja aparaturnya Kampung muncul dari berbagai aspek, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan motivasi kerja, kesadaran individu, serta rasa tanggung jawab aparaturnya Kampung. Sedangkan faktor eksternal meliputi peran kepemimpinan kepala Kampung, sistem pengawasan,

serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kerja. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi perilaku kerja aparatur Kampung sehari-hari.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor tersebut, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan kepala Kampung dan beberapa aparatur Kampung. Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi mengenai faktor pendukung yang mendorong kedisiplinan kerja, sekaligus faktor penghambat yang masih menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas aparatur Kampung. Penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut disampaikan langsung oleh kepala Kampung sebagai informan kunci dalam penelitian ini.

Prengky sebagai kepala Kampung menyampaikan bahwa motivasi utama aparatur untuk disiplin yaitu karena merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap masyarakat. “Hal ini memperkuat komitmen mereka dalam menjalankan tugas setiap hari. Kita memberikan pelayanan yang terbaik untuk keperluan masyarakat”. (Wawancara 13 November 2025).

Rusmansyah (kaur keuangan) juga menegaskan bahwa dorongan moral tersebut membuat mereka menjaga ritme kerja agar tetap teratur dan sesuai jam pelayanan. “Em kami merasa punya tanggung jawab untuk pelayanan dalam masyarakat ini, maka kami disiplin hadir di kantor setiap hari kerja”. (Wawancara 10 November 2025).

Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antaraparatur juga menjadi faktor pendukung kedisiplinan. Para informan menyebutkan bahwa suasana saling mengingatkan dan bekerja bersama membuat tugas menjadi lebih ringan dan terarah. Aparatur juga menyampaikan bahwa rutinitas kerja yang jelas serta arahan pimpinan turut memberi pengaruh besar terhadap konsistensi kedisiplinan mereka.

4.6.6. Faktor Penghambat Disiplin

Selain faktor pendukung, penelitian juga menemukan beberapa kendala yang memengaruhi kedisiplinan aparatur Kampung. Hambatan ini umumnya bersifat personal maupun sosial, terutama yang berkaitan dengan kewajiban rumah tangga, kegiatan kemasyarakatan, dan kondisi kesehatan. Para informan menyatakan bahwa meskipun mereka berupaya hadir tepat waktu, situasi tertentu sering menjadi penyebab keterlambatan.

Beberapa aparatur menyebut bahwa pekerjaan rumah pada pagi hari, seperti memberi makan ternak atau mengurus keluarga, kadang membuat mereka datang sedikit terlambat. Frengky sebagai kepala Kampung juga membenarkan bahwa keterlambatan biasanya tidak bersifat disengaja, tetapi dipengaruhi keadaan menKampungk. “Jam 08:00. Yaa terkecuali ada urusan keluarga itu yang membuat mereka tidak bisa hadir tepat waktu. Selebihnya tidak ada ya”. (Wawancara 13 November 2025).

Hal serupa disampaikan Ferdinandus (kasi pemerintahan) , yang menyebut bahwa meski jam masuk pukul 08.00, keterlambatan bisa terjadi bila aparat memiliki pekerjaan rumah yang harus diselesaikan lebih dulu. “Biasanya hadir tepat waktu lah. Jam 8 itu sudah pada masuk kantor”. (Wawancara 13 November 2025).

Kalimat tersebut dalam konteks penjelasan, keterlambatan muncul karena urusan menKampungk. Selain itu, kegiatan masyarakat seperti gotong royong atau kebutuhan adat tertentu juga menjadi penyebab aparatur tidak dapat hadir sesuai jadwal. Dalam beberapa kasus, kondisi kesehatan seperti sakit ringan membuat aparatur tidak bisa bekerja secara optimal. Meskipun terdapat hambatan, para aparatur tetap berupaya menjaga disiplin kerja dan mempertahankan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui komunikasi internal dan koordinasi antarperangkat Kampung.

4.7. Pembahasan

Pembahasan ini mengaitkan temuan penelitian dengan teori disiplin kerja yang terdapat pada BAB 2, sejalan dengan pendapat Fauziah et al. (2022:31) yang menyatakan bahwa tingkat ketepatan waktu kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, khususnya dalam menjamin kelancaran proses kerja dan pencapaian target organisasi. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq pada umumnya telah hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan, yaitu pukul 08.00 pagi. Analisis dilakukan berdasarkan empat indikator yang digunakan peneliti, yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan dan SOP, tanggung jawab aparatur, serta penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan. Pembahasan juga menyoroti faktor pendukung dan penghambat yang ditemukan selama penelitian di Kampung Tebisaq.

Pembahasan ini dilakukan untuk menafsirkan dan menganalisis hasil penyajian data penelitian mengenai disiplin kerja aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq. Pembahasan disusun berdasarkan empat indikator disiplin kerja, pembahasan juga mencakup faktor pendukung dan penghambat disiplin kerja aparatur Kampung. Seluruh pembahasan ini didasarkan pada hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah disajikan pada Bab IV.

4.7.1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu Aparatur Kampung Tebisaq

Pembahasan Berdasarkan hasil penelitian, kehadiran dan ketepatan waktu aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq menunjukkan kondisi yang relatif baik. Seluruh informan menyampaikan bahwa jam masuk kerja dimulai pada pukul 08.00 pagi dan aparatur Kampung secara umum telah hadir tepat waktu. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi lapangan yang menunjukkan bahwa aparatur Kampung sudah berada di kantor pada jam kerja yang telah ditentukan dan langsung memulai aktivitas pelayanan.

Kehadiran dan ketepatan waktu aparatur Kampung mencerminkan adanya komitmen terhadap aturan jam kerja yang berlaku. Dalam konteks disiplin kerja, kehadiran tepat waktu merupakan indikator dasar yang

menunjukkan kesadaran aparatur terhadap kewajiban kerja. Aparatur yang hadir sesuai jam kerja memiliki kesiapan untuk melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Hal ini terlihat dari pernyataan para informan yang secara konsisten menyebutkan bahwa jam 08.00 merupakan waktu masuk kerja dan telah menjadi kebiasaan Bersama.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keterlambatan masih dapat terjadi dalam kondisi tertentu. Faktor-faktor seperti urusan keluarga menKampungk, pekerjaan rumah tangga di pagi hari (memberi makan ternak), kegiatan kemasyarakatan, serta kondisi kesehatan menjadi penyebab keterlambatan aparatur Kampung. Meskipun demikian, keterlambatan tersebut tidak bersifat rutin dan masih dalam batas toleransi yang dapat diterima oleh pimpinan Kampung. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas yang bersifat humanis dalam penerapan disiplin kerja di Kampung Tebisaq.

Dengan demikian, kehadiran dan ketepatan waktu aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Meskipun terdapat kendala situasional, aparatur tetap menunjukkan kesadaran untuk hadir dan menjalankan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

4.7.2. Ketaatan Terhadap Aturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq pada umumnya memahami dan menaati aturan kerja serta SOP yang berlaku. Ketaatan terhadap aturan tercermin dari pernyataan para informan yang menyebutkan bahwa pelanggaran jarang terjadi dan jika terjadi, biasanya ditangani melalui pendekatan persuasif oleh kepala Kampung. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja lebih mengedepankan komunikasi dan pembinaan daripada pemberian sanksi yang bersifat represif.

Pendekatan yang dilakukan oleh kepala Kampung dalam menegakkan aturan kerja berupa diskusi, teguran lisan, dan ajakan duduk bersama menunjukkan adanya pola kepemimpinan yang partisipatif. Aparatur Kampung tidak langsung dikenakan sanksi berat, melainkan diberikan pemahaman mengenai kesalahan yang dilakukan. Pola ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong aparatur untuk lebih sadar akan aturan tanpa merasa tertekan.

Selain itu, ketaatan terhadap SOP juga terlihat dari cara aparatur menjalankan tugas pelayanan sesuai prosedur yang berlaku. Aparatur Kampung memahami batasan dan mekanisme kerja masing-masing serta berupaya mengikuti arahan pimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap aturan tidak hanya bersifat formal, tetapi telah menjadi kebiasaan kerja sehari-hari.

Dengan demikian, ketaatan aparatur Kampung Tebisaq terhadap aturan dan SOP dapat dinilai cukup baik. Penerapan disiplin kerja yang mengedepankan pendekatan kekeluargaan dan komunikasi terbuka terbukti mampu menjaga keteraturan kerja tanpa menimbulkan konflik internal.

4.7.3. Tanggung Jawab Aparatur dalam Melaksanakan Tugas

Berdasarkan Tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas merupakan indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq memiliki kesadaran yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing. Mereka memahami bahwa pelayanan kepada masyarakat merupakan tugas utama yang harus diprioritaskan.

Aparatur Kampung bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan. Setiap aparatur menjalankan perannya masing-masing dalam mendukung kegiatan pemerintahan Kampung.

Kesadaran ini membantu menciptakan pembagian kerja yang jelas dan mengurangi tumpang tindih tugas.

Dalam menghadapi kendala kerja, aparatur Kampung cenderung menyelesaikannya melalui diskusi internal dan musyawarah bersama. Mereka juga tidak segan meminta arahan dari pimpinan apabila mengalami kesulitan. Cara ini menunjukkan adanya tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan permasalahan kerja.

Rasa tanggung jawab aparatur juga didorong oleh kesadaran moral sebagai pelayan masyarakat. Aparatur merasa memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang baik karena berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat Kampung. Kesadaran ini membuat aparatur tetap berupaya bekerja dengan baik meskipun menghadapi kendala tertentu.

Dengan demikian, tanggung jawab aparatur Kampung Tebisaq dalam melaksanakan tugas dapat dinilai cukup baik. Aparatur tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4.7.4. Penyelesaian Pekerjaan dan Kualitas Pelayanan

Penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan merupakan indikator disiplin kerja yang berkaitan langsung dengan hasil kerja aparatur Kampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq pada umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memberikan pelayanan secara konsisten kepada masyarakat.

Pekerjaan aparatur Kampung meliputi pelayanan administrasi, surat-menyurat, serta pelayanan sosial lainnya. Kehadiran aparatur secara rutin di kantor Kampung mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan tersebut. Dengan disiplin waktu yang baik, pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih tertib.

Kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh sikap aparatur dalam melayani masyarakat. Aparatur berusaha melayani dengan ramah, terbuka, dan sesuai prosedur yang berlaku. Sikap ini penting untuk menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Kampung.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin waktu berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan. Apabila aparatur tidak disiplin, pelayanan dapat terhambat dan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan aparatur Kampung Tebisaq dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja yang diterapkan aparatur berkontribusi terhadap kelancaran pelayanan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat Kampung.

4.7.5. Faktor Pendukung Disiplin Kerja Aparatur Kampung Tebisaq

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung disiplin kerja aparatur Kampung Tebisaq. Faktor pendukung tersebut berasal dari motivasi kerja aparatur, kesadaran diri sebagai pelayan masyarakat, serta hubungan kerja yang harmonis antaraparatur. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk kebiasaan kerja yang disiplin dan teratur dalam lingkungan pemerintahan Kampung.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong aparatur Kampung untuk tetap disiplin dalam menjalankan tugas. Aparatur menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat. Kesadaran ini menumbuhkan rasa tanggung jawab moral sehingga aparatur berupaya hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik.

Selain motivasi, peran pimpinan juga menjadi faktor pendukung penting dalam menjaga disiplin kerja. Kepala Kampung memberikan arahan, motivasi, serta contoh dalam penerapan disiplin kerja sehari-hari. Pendekatan kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan membuat aparatur merasa dihargai dan lebih terbuka dalam menerima arahan maupun teguran.

Hubungan kerja yang harmonis antaraparatur turut mendukung terciptanya disiplin kerja. Aparatur saling mengingatkan, bekerja sama, dan menjaga komunikasi yang baik dalam menyelesaikan tugas. Suasana kerja yang kondusif ini membuat aparatur merasa nyaman dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Dengan adanya faktor-faktor pendukung tersebut, disiplin kerja aparatur Kampung Tebisaq dapat terjaga dengan cukup baik. Faktor pendukung ini berperan dalam menciptakan keteraturan kerja serta mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

4.7.6. Faktor Penghambat Disiplin Kerja Aparatur Kampung Tebisaq

Selain faktor pendukung, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor yang menghambat disiplin kerja aparatur Kampung Tebisaq. Faktor penghambat ini umumnya bersifat situasional dan berkaitan dengan kondisi personal maupun sosial aparatur Kampung. Meskipun tidak terjadi secara terus-menerus, faktor-faktor ini tetap mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja dalam kondisi tertentu.

Salah satu faktor penghambat yang sering muncul adalah urusan keluarga yang bersifat menKampungk. Aparatur Kampung terkadang harus mengutamakan kepentingan keluarga, sehingga berpengaruh terhadap kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Kondisi ini dipahami sebagai hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sosial aparatur Kampung. Selain itu, pekerjaan rumah tangga seperti mengurus ternak serta keterlibatan dalam kegiatan masyarakat, seperti gotong royong, juga menjadi faktor

penghambat disiplin kerja. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari kehidupan sosial masyarakat Kampung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja aparatur Pemerintah Kampung Tebisaq, berdasarkan empat indikator yang terdapat dalam kerangka pikir, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja aparatur secara umum berada pada kategori yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Setiap indikator memperlihatkan kondisi yang bervariasi, di mana sebagian aparatur telah menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, namun masih ditemukan adanya keterlambatan, kurangnya konsistensi dalam kehadiran, serta belum optimalnya pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif guna meningkatkan kualitas disiplin kerja aparatur sehingga kinerja pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan optimal.:

1. **Tingkat Ketepatan Waktu Kerja**

Disiplin aparatur Kampung Tebisaq dalam aspek ketepatan waktu berada pada kategori baik. Mayoritas aparatur hadir pada pukul 08.00 bahkan ada yang datang lebih awal. Keterlambatan hanya terjadi apabila terdapat keperluan keluarga yang sifatnya menKampungk. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur telah memiliki kesadaran terhadap pentingnya hadir tepat waktu sebagai bagian dari pelayanan publik yang optimal.

2. **Tingkat Penyelesaian Kerja**

Aparatur Kampung mampu menyelesaikan tugas sesuai fungsi masing-masing, terutama dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat. Penyelesaian pekerjaan dilakukan secara teratur dan menyesuaikan kebutuhan warga. Meskipun terdapat kendala seperti beban kerja tambahan, aparatur tetap berupaya memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas secara tepat.

3. **Tingkat Tanggung Jawab**

Tanggung jawab aparatur dalam menjalankan tugas tergolong tinggi. Setiap perangkat Kampung memahami peran dan kewenangannya, serta berupaya menjalankan tugas dengan baik. Aparatur menunjukkan komitmen terhadap pelayanan, terbukti dari kesiapan mereka untuk membantu masyarakat dan menjaga kualitas pelayanan meskipun menghadapi hambatan tertentu.

4. Tingkat Ketaatan Terhadap Aturan

Aparatur Kampung umumnya mematuhi aturan kerja, SOP, dan ketentuan pemerintahan Kampung. Ketaatan ini terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, pembagian tugas, serta prosedur pelayanan. Namun demikian, pengawasan berkala dan motivasi internal perlu terus ditingkatkan agar kedisiplinan tetap terjaga dan pelayanan publik menjadi lebih efektif dan akuntabel.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman peneliti selama melakukan observasi dan wawancara, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kampung Tebisaq, kedisiplinan yang telah berjalan baik perlu dipertahankan dengan meningkatkan pengawasan internal, memberikan motivasi berkelanjutan, serta memastikan SOP pelayanan tetap dijalankan secara konsisten. Penerapan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggaran berulang dapat dipertimbangkan agar disiplin lebih stabil.
2. Perlu diadakan evaluasi kerja rutin, misalnya setiap minggu atau bulan, untuk meninjau kehadiran, pembagian tugas, dan penyelesaian pekerjaan. Evaluasi ini dapat menjadi sarana untuk memperbaiki kendala dan meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.
3. Untuk meminimalkan hambatan kedisiplinan yang kerap muncul akibat tanggung jawab rumah tangga atau urusan keluarga, diperlukan pendekatan yang lebih adaptif dan solutif. Hal ini dapat diwujudkan melalui pengaturan penugasan yang fleksibel, pembagian beban kerja yang adil dan proporsional, serta budaya komunikasi yang terbuka sejak

dini ketika aparaturnya menghadapi kendala yang tidak dapat dihindari. Dengan strategi ini, keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan profesional dapat terjaga tanpa mengorbankan kualitas kedisiplinan kerja.

4. Peningkatan kapasitas aparaturnya seperti pelatihan administrasi Kampung, pelayanan publik, dan manajemen waktu perlu dilakukan untuk memperkuat profesionalisme dan tanggung jawab aparaturnya.

DAFTAR PUSAKA

Sumber Buku :

- Abas, A. (2023). *Hukum pemerintahan Kampung*. Yogyakarta.
- Adawiyah, A., et al. (2022). *Disiplin dan motivasi kerja PNS*. Jakarta: Adiatama.
- Citriadin, Y. (2020). *Metode penelitian kualitatif (suatu pendekatan dasar)*. Mataram: Sanabil Creative.
- Dahlan Gunawan. (2021). *Analisis tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap produktivitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan*. Jakarta: Menara Ilmu.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Ponorogo: Umuh Ponorogo Press.
- Hansen, M. (2023). *Teknik dan aplikasi pengukuran kerja*. Jakarta: CV. Pustaka.
- Hardani, P., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- H. Masram, & H. M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Iftitah, A., et al. (2023). *Hukum pemerintahan Kampung*. Bogor: Bumi Aksara.
- Karim, K. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Dream Litera.
- Mochamad Nashrullah, et al. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Muhamad Malik Mutoffar, S.T., M. (2024). *Pedoman praktis manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Muridha Hasan, S.E., M. (2023). *Disiplin dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Setyobakti, M. H., & Wahyuning Murniati. (2019). *MSDM bagi perangkat Kampung*. Yogyakarta.

Sugiman, S. (2018). *Pemerintahan Kampung*. Yogyakarta: Binamulia Hukum

Suleman, D. (2020). *Disiplin: Sikap dan perilaku taat*. Jakarta: Penerbit Aditama.

W Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.

Sumber Artikel Dan Jurnal :

Andardinata, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Movere Journal*, 4(1), 47–59

Fauziah, K. N., Sudianto, & Nabella, S. D. (2022). Postgraduate Management *Journal*, 2(1), 40–51.

Henryk, S. (2013). Partisipasi masyarakat dalam pembangunan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 618.

Purwanto, H. (2020). Pengaruh kinerja perangkat Kampung. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 99–106.

Sobon, K. (2018). Konsep tanggung jawab dalam filsafat Emmanuel Levinas. *Jurnal Filsafat*, 28(1), 47–73.

Sumber Dokumen Resmi :

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Barat. (2024). *Kecamatan Siluq Ngurai dalam Angka 2024*.

Badan Pusat Statistik Kutai Barat. (2024). *Kabupaten Kutai Barat dalam Angka 2024*.

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. (2021). *Provinsi Kalimantan Timur dalam Angka 2021*.

Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 25 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kampung.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Kampung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan

Kedua atas UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Kampung

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

STUDI TENTANG DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH KAMPUNG TEBISAQ KECAMATAN SILUQ NGURAI KABUPATEN KUTAI BARAT

Nama :.....
Jenis Kelamin :.....
Jabatan :.....

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

- Bisa Bapak/Ibu ceritakan bagaimana kebiasaan kehadiran para aparatur Kampung di kantor setiap harinya?
- Biasanya jam berapa mulai masuk kantor, dan apakah semua sudah datang tepat waktu?
- Kalau boleh tahu, apa yang kadang membuat aparatur terlambat atau tidak bisa hadir?
- Menurut Bapak/Ibu, apa langkah yang dilakukan pemerintah Kampung supaya semua bisa disiplin soal waktu?

2. Ketaatan terhadap Aturan dan Tata Tertib (SOP)

- Apakah aparatur Kampung di sini sudah memahami dan menjalankan aturan serta tata tertib kerja yang berlaku?
- Biasanya bagaimana cara kepala Kampung atau pimpinan mengingatkan kalau ada yang melanggar aturan?
- Kalau ada pelanggaran, apa bentuk tindakan atau sanksi yang diberikan?

- Menurut Bapak/Ibu, aturan yang diterapkan di kantor ini sudah berjalan adil dan tegas belum?

3. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

- Bagaimana tanggung jawab aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, terutama pelayanan kepada masyarakat?
- Apakah setiap aparatur sudah bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing?
- Biasanya bagaimana cara pimpinan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja?
- Kalau ada kendala dalam menjalankan tugas, biasanya bagaimana cara mengatasinya?

4. Penyelesaian Pekerjaan dan Kualitas Pelayanan

- Apakah pekerjaan aparatur biasanya selesai tepat waktu dan sesuai standar pelayanan masyarakat?
- Bagaimana cara aparatur menjaga agar pelayanan kepada masyarakat tetap baik dan cepat?
- Menurut Bapak/Ibu, apakah disiplin kerja berpengaruh pada hasil kerja dan pelayanan kepada masyarakat?
- Apa saja upaya atau strategi yang dilakukan pemerintah Kampung untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja apa?

Lampiran 2. Surat Permohonan Ijin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK AKREDITASI BAIK

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO: 4616/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/VIII/2022 TANGGAL 19 JULI 2022

Samarinda, 25 October 2025

Nomor : 449/UWGM-FISIP/AK/X/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala Desa Tebisaq
Kabupaten Kutai Barat
Di-
Tempat
Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu/Saudara, kiranya bersedia menerima mahasiswa/i, dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Tedi Andra
N P M : 1963201076
Program Studi : Administrasi Publik

Mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di Kantor Desa Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat untuk memperoleh informasi dan data-data untuk kepentingan penulisan karya ilmiah berupa Skripsi, dengan judul:

"STUDI TENTANG DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH DESA TEBISAQ KECAMATAN SILUQ NGURAI KABUPATEN KUTAI BARAT"

Berkaitan dengan hal ini, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, membantu mahasiswa kami memperoleh informasi dan data yang diperlukan.

Demikian, atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dalam hal ini disampaikan terima kasih.



Dr. H. Abdul Rofik, S.P., M.P
NIP. 2023.070.326

Telp : (0541)4121117
Fax : (0541)736572
Email : uwigama@uwgm.ac.id
Website : uwgm.ac.id

**Kampus Inspirasi
Kampus Berjuta Prestasi**

Kampus Biru UWGM
Rektorat – Gedung B
Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
Samarinda 75119

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian Dari Kantor Kampung Tebisaq



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI BARAT
KECAMATAN SILUO NGURAI
KANTOR KEPALA KAMPUNG TEBISAO

Alamat Jln PU RT 02 Kampung Tebisaq Kode Pos 75574

Tebisaq 28 Oktober 2025

Nomor 2001/108/PEM-KT/XI/2025

Lamp : -

Prihal : Penerimaan Ijin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Dekan Universitas Widia Gama Mahakam Samarinda.

Di -

Tempat

Dengan Hormat

Memperhatikan Permohonan Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Politik Universitas Widia Gama Mahakam Samarinda. Nomor 449/UWGM-FISIP/AK/X/2025 dengan *Prihal Permohonan Ijin Penelitian* yang diajukan kepada *Kepala Desa Tebisaq Kecamatan Siluo Ngurai Kabupaten Kutai Barat* Sehubungan dengan hal demikian

Kami Pemerintah Kampung Tebisaq Kec Siluo Ngurai Kab Kubar. Menerima Mahasiswa.

Nama : Tedi Andara

N P M : 1963201076

Program studi : Administrasi Publik

Untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan informasi serta data-data untuk kepentingan penulisan karya ilmiah.

Demikian Surat Penerimaan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,

An, Kepala Kampung Tebisaq

Sekdes



Nip. 19750827 200701 1 015

Lampiran 4. Surat Penunjukan Sebagai Pembimbing Skripsi



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI BAIK

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO. 1620/SK/BAN-PT/Akred-PMT/S/III/2022 TANGGAL 15 MARET 2022

Samarinda, 22 Desember 2025

Nomor : 664/UWGM-FISIP/AK/XII/2025
Lamp. : -
Perihal : **Penunjukan Sebagai Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. :
Drs. Muhammad Kasim. M, M.Si
Dosen FISIP UWGM Samarinda
Di-
Tempat

Dengan ini memberitahukan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Tedi Andra
NPM : 1963201076
Program Studi : Administrasi Publik

Telah mengajukan proposal kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan menunjuk Bapak/Ibu :

1. **Drs. Muhammad Kasim M, M.Si** (Sebagai Pembimbing I)
2. **Ahmad Yani, S.Sos., M.Si** (Sebagai Pembimbing II)

untuk dapat membimbing penulisan Skripsi Mahasiswa tersebut di atas. Judul tersebut telah disetujui oleh Program Studi dengan kartu konsultasi terlampir.

Judul Skripsi :

"Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan Desa Tebisag Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat"

Bimbingan skripsi ini diharapkan selesai dalam waktu 6 (enam) bulan setelah pemberitahuan surat penunjukan pembimbing skripsi ini.

Apabila selama proses bimbingan terjadi perubahan terkait dengan skripsi tersebut, mohon segera melaporkan kepada Program Studi.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

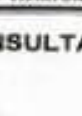
Ka. Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Yani, S.Sos., M.Si
NIK: 2020.087.279

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 796572
Email : uwgama@uwgm.ac.id
Website : uwgm.ac.id

**Kampus Inspirasi
Kampus Berprestasi**

Kampus Biru UWGM
Rektorat - Gedung B
Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
Samarinda 75119

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA				
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK				
AKREDITASI B				
BK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/SR/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK BAN-PT NO: 2101/BK/BAN-PT/Akred/SIK/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016				
KARTU KONSULTASI SKRIPSI				
Nama Mahasiswa	: Tedi Andra			
NPM	: 1963201076			
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara			
Nama Dosen Pembimbing I & II	: 1 Drs. M. Kasim, M.M.Si 2 Ahmad Yani, S.Sos, M.Si			
Judul Skripsi	:			
Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan Desa Tebisag Kecamatan Silug Ngurai Kabupaten Kutal Barat				
Dosen Pembimbing (I / II)	 Drs. M. Kasim, M.M.Si			
No.	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan Dosen	Mahasiswa
1	07/02/2025	Sehjin usulan no 2. buat matakuliah/Pab I, II, III.		Tedi
2	10/8-25	Perbaiki seluruh matakuliah Pab I, II, III sesuai arahan.		Tedi

(Hal 1)

3	29/09/2025	hal Perbaiki last belakang, key 1. key & input 5. foto penelitian 1. foto man 6. DK 2. LAM 7. Del 3. Tambahkan key 7 Del 4. Koneksi Pibu	/	Test
No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
4	7/10-25	Perbaiki 1. LAM 4. Perbaiki 2. Konsep DK Rany wawancara 3. key & input	/	Test
5	8/10-25	Perbaiki data	/	Test
6	10/10-25	sejuri penelitian lapangan	/	Test
7	12/12-25	sejuri temuan awal	/	Test

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

AKREDITASI B

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK BAN-PT NO: 2101/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tedi Andra

NPM : 1963201076

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Nama Dosen Pembimbing I & II : 1 Drs. M. Kasim, M.M.Si
2 Ahmad Yani, S.Sos, M.Si

Judul Skripsi :
Studi Tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan Desa Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat

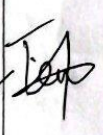
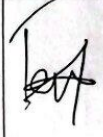
Dosen Pembimbing (+/ II)

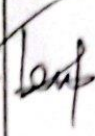
Ahmad Yani, S.Sos, M.Si

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
1	14/02/2025	Ace Judul Longgah Bar 1 II & III		
2	20/02/2025	Margin dan cover, Plagiat, Zopesen Halaman pengesahan, Riwayat hidup Latar belakang Piramida terbalik, Rumusan Bab 2 kerangka pikir, Variabel penelitian.		

(Hal. 1)

		kerangka pikir, fokus penelitian, Bab 3, Definisi konseptual, analisis, Perbaiki Perbaiki Bab 3, masukkan buku		
No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	26/ mei/ 2025	Per sambungan kata judul Spasi 1,5, Plagiasi, margin, Latar, belakang di Perbaiki ; 2 Pendarat, ahli		
		tujuan, Prolog Pendekata, Bab 11 Fokus konseptual		
	15/ 06/ 2025	Pengatan kata, Halaman Pengesahan, Pernyataan keslian, Ringkasan, Pendarat ahli, 3 orang, Bab 2 Sesuai Pedoman		
		kerangka pikir, Dasar Fokus Penelitian		
	14/ 02/ 2025	Perbaiki cover, Perbaiki latar belakang, Pendarat ahli 3, Bab 2, Tambun Prolog, Grand teori		
	20/ 10/ 2025	ACC Penelitian lapangan		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	31/07/2025	Cover, Daftar isi, Spasi 1. Spasi 2, Perbaiki Latar bab 1		
	09/08/2025	Perbaikan do bab 4 dan daftar isi		
	08/12/2025	Lengkapi Tinjauan pustaka dan Perbaikan bab 4 dan 5		
	08/12/2025	Perbaiki kata pengantar, Lek Spasi Jurnal 5. Buku, Perbaiki Pembahasan, Kesimpulan, dan Saran Harap		
		Tidak boleh lebih dari 60 Halaman		
	16/12/2025	Daftar Pustaka, bedakan Jurnal, dan buku, Spasi 2, wawancara,		

No	Tanggal	Baran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	18/12/2025	ku ayu sennar		

(Hal. 3)

Lampiran 7. Dokumentasi Selama Penelitian



Wawancara dengan bapak Frengky Kepala Kampung Tebisaq



Wawancara dengan bapak Asmuni Sekrestaris Kampung Tebisaq



Wawancara dengan Bapak Ferdinandus Kasi Pemerintahan



Wawancara dengan Bapak Domiansyah Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan



Wawancara dengan Bapak Rusmansyah Kaur Keuangan



Wawancara dengan Bapak Selliyanus Kaur Umum dan Perencanaan



Pertemuan Aparatur Kampung Tebisaq Bersama Masyarakat dan Perusahaan
Terkait Pelayanan Publik



Kantor Kepala Kampung Tebisaq Tampak Depan



Bagan Susunan Organisasi Kampung Tebisaq Kecamatan Siluq Ngurai



Kepala Kampung dan Staff Pengurus Kampung Tebisaq