

**ANALISIS HUBUNGAN SIKAP PRIBADI DAN HARMONISASI KERJA PADA KANTOR
KECAMATAN GUNUNGSITOLI ALO'OA KOTA GUNUNGSITOLI**

¹JASAMANTRIN LAOLI, ²DELIPITER LASE, ³SUKA'ARO WARUWU
UNIVERSITAS NIAS
jasmanlaoli93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between personal attitudes and work harmonization at the Gunungsitoli Alo'oa District Office. This research was conducted at the Gunungsitoli Alo'oa District Office. Sampling was carried out by taking the total population, namely as many as 15 employees. The variables in this study are work attitudes (X) and employee harmonization (Y). The data collection technique is by observing and interviewing all samples. The data analysis technique in this study is by collecting data, presenting data, and drawing conclusions. The results of the study show that the relationship between personal attitudes and work harmonization of employees of the Gunungsitoli Alo'oa District Office is regulated by government regulations namely, government regulation No.42 of 2004 article 1 paragraph 2 and Republic of Indonesia Government regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline.

Keywords: Employee Personal Attitude, Work Harmonization.

PENDAHULUAN

Masalah dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki arti besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berlaku baik bagi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja pegawai. Manajemen pengelolaan SDM termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan SDM merekrut calon pegawai potensial, penyeleksian, pelatihan, pengembangan serta memberikan penilaian kepada kinerja SDM. Berdasarkan pemaparan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja SDM adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja sumber daya manusia yang optimal secara keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Berpengaruh terhadap pendekatan indeks profesionalitas ASN untuk melihat dan mengukur kinerja birokrasi ASN, maka kebutuhan dari sumber daya aparatur yang profesional kinerjanya menjadi penunjang dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan harapan tujuan dari visi dan misi organisasi. Sikap diartikan juga sebagai suatu yang konstruktif untuk memungkinkan dilihat aktifitas. Walaupun pembentukan sikap seringkali tidak didasari oleh orang yang bersangkutan akan tetapi sikap bersifat dinamis dan terbuka terhadap kemungkinan perubahan karena interaksi seseorang dengan lingkungan di sekitarnya. Kemudian sikap personal hanya akan ada artinya bila ditampakan dalam bentuk pernyataan perilaku baik perilaku lisan maupun perilaku perbuatan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa Kota Gunungsitoli juga merupakan instansi milik pemerintah daerah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk wilayah Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa Kota Gunungsitoli, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada sikap dan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya sikap dan kinerja pegawai yang ada sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan masyarakat di dapat dibagian pelayanan umum di staf kantor Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa Kota Gunungsitoli. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya

adalah dengan cara memperhatikan sikap dan keselarasan pegawainya yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Keselarasan (harmonisasi) antara pegawai di dalam suatu organisasi berdampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Organisasi yang harmonis akan membuat nyaman seluruh pegawainya, karena dengan hubungan yang baik akan menghasilkan suatu kerja sama yang baik pula. Dalam hal membangun dan meningkatkan keselarasan (harmonisasi) tentunya menjadi tanggungjawab pimpinan dan seluruh pegawai, diharapkan sikap dan tindakan saling menghargai dan menghormati, pimpinan tidak membeda-bedakan pegawainya, memberikan peran dan tanggungjawab yang jelas, serta membangun komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai merupakan kunci utama dalam menciptakan keharmonisan dalam suatu instansi. Hal ini berarti bahwa mulai dari pimpinan sampai bawahan segala sesuatu harusnya berhubungan seefektif dan seefisien mungkin sehingga akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama ini, terindikasi bahwa pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa masih kurang semangat karena tidak ada kekompakan diantara pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat terlihat dari sikap pegawai yang kurang menghargai atasan, terjadi ketidakcocokan dengan tim serta tidak adanya transparansi, mereka kurang berbaur dengan masyarakat di sekitar dan selalu pulang dengan waktu yang ditentukan, kurangnya frekuensi pelaksanaan gotong royong di lingkungan sekitar kantor kecamatan serta tidak ada kegiatan paguyuban antara pegawai dengan pegawai lainnya. Selanjutnya Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Makasar bernama Sri Ramadani, Jurusan Manajemen pernah melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan judul penelitian: Pengaruh Sikap dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Bupati Gowa. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa sikap dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada kantor bupati Gowa. Lebih lanjut diuraikannya bahwa kurangnya keharmonisan pegawai akan berimbas pada sikap pegawai yakni tidak ada kebersamaan, keserasian dan kekompakan dalam lingkungan kerja sehingga berdampak negatif pada kinerja pegawai. Dari uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan mengangkat judul: "Analisis Hubungan Sikap Pribadi Dan Harmonisasi Kerja pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa Kota Gunungsitoli".

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) "data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dan dihitung tetapi dapat memberikan informasi tentang sikap yang berkaitan dengan harmonisasi". Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti menentukan 2 (dua) variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Maka dalam penelitian penulis menggunakan variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Sikap (Variabel bebas), dengan indikator:
 - Sikap dalam bekerja
 - Perilaku dalam organisasi
 - Karakter sosial
- b. Variabel Harmonisasi (Variabel terikat), dengan indikator:
 - Kerjasama dalam bekerja
 - Saling Menghargai
 - Kedisiplinan dan keterbukaan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis Data Primer. Teknik pengumpulan data yg digunakan dalam penelitian ini yakni Observasi dan Wawancara. Teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui 3 (tiga) tahap yakni *Data Reduction* (pengumpulan data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Data* (Penarikan Kesimpulan).

KAJIAN TEORI

Pengertian Sikap

Menurut Damiani, dkk. (2017:36), bahwa pengertian "sikap merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek". Pendapat ahli psikologi yang bernama Thomas (2018: 168), memberi batasan bahwa: "Sikap adalah sebagai suatu kesadaran individu yang menentukan perbuatan-perbuatan yang nyata ataupun yang mungkin akan terjadi dalam kegiatan- kegiatan sosial sosial".

Komponen Sikap

Menurut Damiati, dkk. (2017: 39), mengatakan bahwa: "sikap terdiri atas tiga komponen utama, yaitu:Komponen Kognitif yakni: pengetahuan dan persepsi yang diperoleh melalui kombinasi pengalaman langsung dengan objek sikap dan informasi tentang objek itu yang diperoleh dari berbagai sumber. Pengetahuan dan persepsi yang dihasilkannya biasanya membentuk keyakinan artinya keyakinan konsumen bahwa objek sikap tertentu memiliki beberapa atribut dan bahwa perilaku tertentu akan menyebabkan hasil tertentu.Komponen Afektif, berkaitan dengan emosi atau perasaan konsumen terhadap suatu objek. Perasaan itu mencerminkan evaluasi keseluruhan konsumen terhadap suatu objek, yaitu suatu keadaan seberapa jauh konsumen merasa suka atau tidak suka terhadap objek itu evaluasi konsumen terhadap suatu merek dapat diukur dengan penilaian terhadap merek dari "sangat jelek" sampai "sangat baik" atau dari "sangat tidak suka" sampai sangat suka. Komponen Konatif, merupakan komponen yang berkaitan dengan kemungkinan atau kecenderungan bahwa seseorang akan melakukan tindakan tertentu yang berkaitan dengan objek sikap, komponen konatif seringkali diperlukan sebagai suatu ekspresi dari niat konsumen untuk membeli.

Ciri-Ciri Sikap

5 (lima) ciri-ciri khusus sikap menurut Sherif (2019: 45), yaitu:Sikap itu bukan merupakan faktor hereditas atau tidak dibawa manusia sejak lahir, akan tetapi terbentuk dan dipelajari seiring dengan perkembangan hidup yang terjadi pada diri manusia tersebut dalam hubungannya dengan objek.Karenanya sifatnya yang non hereditas tersebut, maka sikap dapat saja berubah-ubah bila syarat-syarat yang dapat mendukung terjadinya perubahan itu ada, oleh karena berubah-ubah maka attitude tersebut dapat dipelajari oleh orang atau sebaliknya.Sikap tidak semata-mata berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan objek, atau dengan kata lain attitude itu terbentuk, dipelajari atau berubah selalu berkenaan dengan objek tertentu.Objek sikap tidak hanya merupakan satu hal tertentu saja, akan tetapi juga dapat merupakan suatu kumpulan dari hal-hal tersebut, atau dengan kata lain yang lebih singkat objek yang terdapat dalam sikap itu tidak hanya satu tapi juga berkenaan dengan sederetan objek-objek yang serupa.Pada sikap pada umumnya mempunyai segi motivasi dan emosi atau perasaan, sifat inilah yang membedakan antara sikap dengan kecakapan ataupun pengetahuan- pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Fungsi Sikap

Menurut Daniel Kazt dalam Damiati (2017:37), mengelompokkan 4 (empat) fungsi sikap, yaitu: Fungsi Utilitarian Adalah fungsi yang berhubungan dengan prinsip-prinsip dasar imbalan dan hukuman. Di sini konsumen mengembangkan beberapa sikap terhadap produk atas dasar apakah suatu produk memberikan kepuasan atau kekecewaan;Fungsi Ekspresi Nilai Konsumen mengembangkan sikap terhadap suatu merek produk bukan didasarkan atas manfaat produk itu, tetapi lebih didasarkan atas kemampuan merek produk itu mengekspresikan nilai-nilai yang ada pada dirinya;Fungsi Mempertahankan Ego Sikap yang dikembangkan oleh konsumen cenderung untuk melindunginya dari tantangan eksternal maupun perasaan internal, sehingga membentuk fungsi mempertahankan ego;Fungsi Pengetahuan Sikap membantu konsumen mengorganisasi informasi yang begitu banyak yang setiap hari dipaparkan pada dirinya. Fungsi pengetahuan dapat membantu konsumen mengurangi ketidakpastian dan kebingungan dalam memilah-milah informasi yang relevan dan tidak relevan dengan kebutuhannya.

Hal-hal Pembentuk Sikap dan Merubah Sikap

Menurut Azwar (2015:30), berpendapat bahwa ada 6 (enam) faktor yang berperan dalam pembentukan sikap, yaitu:

a. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi seseorang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sikap manusia. Tanggapan atau stimulus akan menjadi dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat memiliki tanggapan dan penghayatan, seseorang harus terlebih dahulu memiliki pengalaman yang berkaitan tentang objek psikologis.Pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat. Jika pengalaman pribadi tersebut melibatkan situasi emosional, maka sikap akan lebih mudah terbentuk.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Orang-orang yang berada di sekitar individu adalah salah satu aspek yang mempengaruhi sikap individu. Seseorang yang dianggap penting yang diharapkan persetujuannya dalam setiap tindakan, seseorang yang

berarti khusus dan tidak ingin dikecewakan akan memengaruhi sikap individu. Individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting. Kecenderungan lain adalah individu dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut. Biasanya orang yang dianggap penting adalah orang tua, guru, teman sebaya, orang yang memiliki status sosial lebih tinggi, teman kerja, pasangan, dll.

c. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan dimana individu dibesarkan memiliki pengaruh besar dalam pembentukan sikap individu. Kepribadian yang dimiliki oleh individu saat ini terbentuk dari pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah reinforcement yang dialami oleh individu. Individu mendapatkan reinforcement dari masyarakat sesuai sikap dan perilaku yang dilakukan. Tanpa disadari, kebudayaan menjadi salah satu pengaruh sikap individu dalam menghadapi berbagai masalah yang terjadi.

d. Media massa

Media massa sebagai sarana komunikasi memiliki pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan seseorang. Informasi yang disampaikan akan memberikan dasar afektif dalam menilai sesuatu hal hingga terbentuklah sikap tertentu apabila informasi tersebut mengandung pesan yang sugestif. Dasar afektif inilah yang akan memengaruhi sikap, baikpun itu sikap yang positif maupun sikap yang negatif.

e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Lembaga pendidikan dan lembaga agama memiliki pengaruh dalam pembentukan sikap karena kedua lembaga ini memberi dasar pengertian dan konsep moral serta ajaran agama dalam diri individu. Konsep moral dan agama sangat menentukan sistem kepercayaan yang nantinya akan hal tersebut akan menjadi pembentukan sikap individu terhadap suatu hal.

f. Pengaruh faktor emosional

Situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang tidaklah selalu menjadi penentu pembentukan sikap. Terkadang sikap didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan mekanisme pertahanan ego.

Menurut Sapran (2015:23), adapun indikator tentang sikap yakni sebagai berikut: Kondisi Kerja, Pengawasan, Kerja sama dari teman kerja, Kesempatan untuk maju, Keamanan

Pengertian Harmonisasi

Menurut Alavi (2017: 231), mengatakan bahwa harmonis akan berwujud menjadi kebahagiaan yang merupakan suatu bentuk modal sosial karena kebahagiaan membawa keuntungan yang besar bagi masyarakat. Disaat individu merasa bahagia secara fisik dan mental ia akan bekerja lebih bersemangat, memberikan hasil yang lebih baik, lebih bermasyarakat, lebih kreatif, lebih rela menolong orang lain, lebih sehat dan panjang umur. Untuk itu, kebahagiaan menjadi elemen penting dari kondisi emosi individu. Individu yang bahagia tidaklah berlaku kejam ataupun melanggar, karena ia tidak merasa menderita dengan orang lain, ia akan bersikap mencegah atau mengurangi penderitaan tersebut. Menurut Holder & Klassen (2015: 75), mengkonsepkan harmonisasi sebagai efek positif yang relatif stabil yang menekankan pada *life-satisfaction* dan *subjective well-being*. Harmonis mengacu pada efek yang positif atau *mood* yang positif, kepuasan hidup, kualitas hidup dan kesejahteraan. Menurut Nurhadijah (2017:35), bahwa indikator Harmonisasi dan Budaya Kerja adalah: Kerjasama dalam bekerja, Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Saling Menghargai, Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggungjawab orang lain sesama mitra kerja. Kedisiplinan dan keterbukaan, Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi. Selanjutnya saling memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti untuk mengetahui bagaimana hubungan sikap pribadi dan harmonisasi kerja pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa. Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa adalah instansi pemerintah yang bertugas untuk melanjutkan kebijakan-kebijakan pemerintah pada lingkup kecamatan. Adapun tugas dari Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa,

1. Sebagai penyelenggara tugas pemerintah yang meliputi pembinaan, pelayanan umum, ketentraman dan ketertiban, perekonomian dan pembangunan serta kesejahteraan sosial.
2. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
3. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa.
4. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa.
5. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa memiliki 15 pegawai tetap yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa memiliki cangkupan wilayah kerja Desa Fadoro Hilimbowo, Fadoro Iraono Lase, Lololawa Nazalou Alo'oa, Nazalou Lolowua, Niokotano Dao, Orahili Tanoseo, Tarakhaini.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini berguna untuk membahas lebih jauh temuan-temuan penelitian sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya. Pembahasan temuan penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian, kajian pustaka dan hasil temuan. Sesuai dengan tindak lanjut dari hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti memaparkan temuan penelitian tentang rumusan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana. Pada penelitian ini peneliti telah memaparkan data tentang analisis hubungan sikap pribadi pegawai dan harmonisasi pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa. Peneliti terlebih dahulu membahas mengenai analisis sikap pribadi pegawai pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa. Pegawai pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa dalam sikap, perilaku dan kedisiplinan terikat dengan dengan peraturan pemerintah. Sikap dapat dilihat dari kinerja para pegawai dan kedisiplinan para pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Alo'oa dan salah satu faktor nya yakni latar belakang pendidikan yang menjadi penunjang keberhasilan pelayanan pada setiap instansi pemerintah. Data Pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

No.	Nama/NIP	Pendidikan	Tahun Tamat
1	2	3	4
1.	Vince Putra Fanolo Hulu, S.STP NIP. 19820423 200112 1 001	S-1/Sarjana Sains Terapan Pemerintahan	2011
2.	Noverkrisman Harefa, S.E.,M.M NIP. 19821105 200701 1 002	S-2/Manajemen Sumber Daya Manusia	2015
3.	Verdinand M. Telaumbanua, S.Pd NIP. 19820314 200903 1 008	S-1/Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	2007
4.	Helga Julita Zega, S.KM NIP. 19810705 200701 2 004	S-1/Kesehatan Masyarakat	2015
5.	Medina Hulu, A.Md NIP. 19700514 200701 2 004	D-III/Budidaya Pertanian	1997
6.	Meiman Jaya Zendrato, S.E NIP. 19810528 201101 1 007	S-1/Manajemen	2016
7.	Marthin Aries Fondra Laoli, SE	S-1/Manajemen	2012

	NIP. 19840323 201503 1 002		
8.	Firman Laoli, A.Md NIP. 19820331 201001 1 011	D-III/Akuntansi	2007
9.	Temaaro Zendrato NIP. 19670131 198603 1 001	SMA/Ilmu Pengetahuan Sosial	2007
10.	Fadriman Harefa, A.Md NIP. 19760503 201101 1 003	D-III/ Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga Dan Kepelabuhan	1999
11.	Marius Zendrato, A.Md NIP. 19770309 201407 1 002	D-III/Akademi Pelayaran Niaga Teknik	2003
12.	Yunifati Harefa NIP. 19691110 200701 1 063	SMA/Ilmu Pengetahuan Sosial	1990
13.	Otieli Zega NIP. 19711022 201001 1 005	SMA/Ilmu Pengetahuan Sosial	1991
14.	Saronia Ziliwu NIP. 19680619 200906 1 002	SMA/Ilmu Pengetahuan Sosial	1991
15.	Arozato Zebua NIP. 19820902 201212 1 002	SMA/Ilmu Pengetahuan Sosial	2002

Sumber : Profil Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa, 2022

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari 15 (lima belas) orang pegawai kantor kecamatan Gunungsitoli Alo'oa terdapat 1 (satu) orang yang memiliki jurusan relevan dengan ilmu pemerintahan, terdapat 3 (tiga) orang yang jurusan manajemen sumber daya manusia, terdapat 1 (satu) orang jurusan akuntansi dan juga 1 (satu) jurusan pendidikan bahasa dan sastra indonesia serta jurusan kesehatan masyarakat sebanyak 1 (satu) orang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli psikologi yang bernama Thomas (2018: 168), memberi batasan bahwa: "Sikap adalah sebagai suatu kesadaran individu yang menentukan perbuatan-perbuatan yang nyata ataupun yang mungkin akan terjadi dalam kegiatan-kegiatan sosial sosial, kasta sosial (misalnya perbendaan latar belakang pendidikan) perbedaan tersebut dapat mengubah pola seseorang dalam bersikap". Perilaku para pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa di atur dalam peraturan pemerintah PP No.42 Tahun 2004 berisikan pada pasal 1 ayat 2 peraturan pemerintah tersebut kode etik pegawai negeri sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Hal tersebut selaras dengan pendapat Damiani, dkk. (2017: 39), mengatakan bahwa: "sikap terdiri atas tiga komponen utama, yaitu: Komponen Kognitif, Komponen Afektif, Komponen Konatif. Karakter sosial pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa digambarkan dengan baik yaitu dengan adanya kebersamaan dalam kegiatan gotong-royong, serta kepedulian antar sesama. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sikap pribadi pegawai pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa diatur oleh peraturan-peraturan pemerintah. Selanjutnya peneliti akan membahas mengenai harmonisasi kerja pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa. Pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa, sering berkerjasama dalam melakukan sebagian tugas, hal tersebut di gambarkan dengan seringnya para pegawai melakukan tugas atau dinas luar secara berkelompok dan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif. Dalam keharmonisan para pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa, para pegawai selalu bersikap saling menghargai. Hal tersebut di gambarkan dengan adanya toleransi umat beragama atau berbeda keyakinan pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa. Para pegawai dengan rutin melakukan doa bersama setiap paginya sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing para pegawai. Dalam menunjang keharmonisan pegawai dalam kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa, adapun kedisiplinan yang menjadi salah satu indikatornya. Kedisiplinan pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa diatur berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut yakni:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materi.
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
13. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan dengan pedoman di atas, adapun penerapan disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa sebagai berikut: Jam Kerja Pegawai yakni:

Senin-Kamis : 08.00 Wib – 16.00 Wib
Jumat : 08.00 Wib – 17.00 Wib

Pakaian dalam bertugas ditentukan sebagai berikut:

1. Pada Hari Senin dan Hari Selasa, Pegawai mengenakan baju seragam PNS, Hari Rabu, Pegawai mengenakan baju Hitam Putih, Hari Kamis, Pegawai mengenakan baju baju bercorak batik, dan Hari Jumat, Pegawai mengenakan seragam training olah raga.
2. Setiap pegawai meminta izin jika berhalangan hadir, keluar atau pulang lebih awal.
3. Datang dan pulang mengucapkan salam.
4. Berperilaku sopan baik kepada sesama pegawai maupun kepada atasan.
5. Bekerja secara efektif dan efisien.

SIMPULAN

Hubungan sikap pribadi dan harmonisasi kerja pegawai kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa diatur pada peraturan pemerintah. Sikap pribadi pegawai pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa diatur pada peraturan pemerintah No.42 Tahun 2004. Harmonisasi pegawai pada kantor kecamatan gunungsitoli alo'oa, digambarkan dengan adanya sikap toleransi antar pegawai yang berbeda keyakinan, aktifitas gotong royong yang rutin dilakukan serta adanya sikap saling menghargai antar para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi, (2018), *Psikologi Sosial*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Alavi, dkk. (2017), *Corporate And Enterpreneurial Finance*, Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar, Saifudin (2015), *Metedologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Damiati, dkk. (2017), *Perilaku Konsumen*, Rajawali Pers, Depok.
- Gerungan. (2015), *Psikologi Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nurhadijah, (2017), *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai*, Ejournal Administrasi Negara, Vol. 5 No. 1
- Ramadani. (2021), *Pengaruh Sikap dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Study Kasus di Kantor Bupati Gowa) Skripsi*, Jurusan Manajemen, Makasar, Universitas Muhammadiyah.
- Sapran Renaldi (2015), *Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwijaya*, Palembang.
- Sugiono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, (2015), *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.