

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Disiplin Kerja**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hartati, 2014:182).

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada (Susanto, 1989:278). Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan. (Wursanto, 1990:108).

Disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja. (Purba, 2002, 48)

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

([https://www.academia.edu/5535704/Pengertian\\_Disiplin\\_Kerja\\_Makalah\\_Menurut\\_Para\\_Ahli](https://www.academia.edu/5535704/Pengertian_Disiplin_Kerja_Makalah_Menurut_Para_Ahli) di akses pada tanggal 5 Maret 2015 pada pukul 17.08)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan dimana pekerja atau pegawai untuk taat, patuh dan hormat dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah terdiri dari :

1. *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

(G.R Terry dalam Winardi, 1993:218)

Dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan

dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan.

Kegiatan pendisiplinan terdiri dari:

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya berupa scorsing. (Handoko,1990:209)

Ada beberapa prinsip pendisiplinan terhadap pegawai dalam penelitian ini yaitu:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar

kembali dan tidak kaku dalam bersikap. (Heidjrahman dan Suad Husnan,1993:241)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 indikator pengukuran disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza, 2014: 16) yaitu:

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan dan berpakaian
3. Disiplin tanggung jawab kerja

Disiplin sebagai suatu sikap positif yang dimiliki seseorang dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai. Menurut pasaribu (2002: 42) Beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja antara lain:

a. Faktor internal terdiri dari:

1. Pengalaman kerja
2. Hubungan kerjasama bawahan dengan pimpinan
3. Rasa ingin diakui

b. Faktor eksternal terdiri dari:

1. Perhatian atasan terhadap bawahan
2. Pengawasan yang dilakukan atasan
3. Keadaan lingkungan kerja
4. Tingkat kesejahteraan yang diberikan

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor *intrinsic* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut kelman dalam Fadila Helmi perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

2. Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas

profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan memurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

### 3. Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya system nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

#### b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. ( Helmi, 1996:37)



Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan merupakan suatu keadaan yang kompleks karena didalamnya di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam merupakan pengalaman kerja, rasa ingin diakui oleh orang lain, baik sesama pegawai, bawahan terhadap atasan, atasan terhadap bawahan maupun sesama atasan. Sedangkan faktor dari luar antara lain berupa perhatian atasan terhadap bawahan. Perhatian tidak selalu berupa pemberian gaji atau upah yang tinggi juga dalam bentuk komunikasi sosial atau interaksi antara bawahan dengan atasan. Sikap memperhatikan dengan ramah ketika bawahan mengalami kekeliruan dan lain-lain yang merupakan bentuk perhatian atasan terhadap bawahannya. Hal ini berperan positif dalam usahan mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai.

## **B. Alat Ukur Disiplin Kerja**

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor/Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan 3 indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza, 2014: 16) yaitu:

### **1. Disiplin waktu**

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

## 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

## 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sebagai untuk menambahkan informasi terdapat indikator yang dijadikan tolak ukur tingkat kedisiplinan kerja lainnya adalah sebagai berikut:

### a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :

1. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
2. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas

### b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :

1. Ketaatan terhadap jam kerja

2. Ketaatan terhadap pimpinan
3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :

1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
2. Mengevaluasi hasil pekerjaan
3. Keberanian menerima resiko kesalahan

Selain itu indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 1986: 73)

### C. Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) Sedangkan negeri berarti “negara“ atau “pemerintah“ Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“.

Di dalam Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian memberikan dua perumusan Pegawai Negeri.

1. Dinyatakan pada pasal 3 undang-undang No 8 Tahun 1974 yang menyatakan:  
Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dan pembangunan.
2. Terdapat pada pasal 1 sub a Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, merumuskan pegawai negeri sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pegawai negeri yang sempurna adalah Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. (Marsono dalam tesis indrawan, 2008:3)

Dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil adalah warga negara republik indonesia yang telah memenuhi persyaratan yang di tentukan, sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (3) PP No. 53 tahun 2010 menjabarkan tentang kewajiban seorang PNS yakni:

1. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
4. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan / golongan
5. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

Hukuman disiplin yaitu untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh karenanya setiap pejabat wajib memeriksa terlebih dahulu kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja “Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan”.

### 1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

### 2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sabaaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.

- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

### 3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis (Sastrohadiwiryo, 2003: 293).

Aturan berpakaian aparat Kecamatan Natar di atur dalam Perbub No 26 Tahun 2013 tentang pakaian dinas yang berisikan:

1. Pakaian dinas harian perlindungan masyarakat dipakai setiap hari senin.
2. Pakaian dinas harian warna Khaki dipakai setiap hari Selasa dan Rabu.
3. Khusus bagi pejabat struktural eselon I, eselon II dan eselon III setiap hari Rabu memakai pakaian sipil harian.
4. Bagi SKPD yang memiliki seragam khusus tersendiri dipakai setiap hari Selasa dan Rabu.
5. Pakaian dinas harian warna abu-abu dipakai setiap hari Kamis minggu pertama setiap bulannya.
6. Pakaian harian batik dipakai setiap hari Kamis dan Jumat.
7. Pakaian dinas KORPRI dipakai setiap tanggal 17 dan atau pada upacara bulanan, hari besar nasional, hari ulang tahun KORPRI dan kegiatan-kegiatan tertentu lainnya.
8. Pakaian dinas lapangan dipakai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan tugas yang bersifat operasional dilapangan.

9. Pakaian dinas upacara dipakai dalam melaksanakan upacara pelantikan dan upacara hari-hai besar lainnya bagi kepala satuan kerja perangkat daerah kabupaten Lampung Selatan.

Dalam penelitian ini apabila pegawai Negeri Sipil Dapat dikatakan disiplin apabila pegawai tersebut memenuhi indikator yang di pakai yaitu menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza,2014: 16) yaitu:

1. Disiplin Waktu
2. Disiplin Peraturan Dan Berpakaian
3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak dapat memenuhi indikator disiplin tersebut maka dapat di katakana Pegawai tersebut tidak disiplin.

#### **D. Kerangka pikir**

Berdasarkan penelitian ini, penullis mencoba untuk menjelaskan mengenai disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini sesungguhnya yaitu Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan. (Wursanto, 1990:108). Peneliti bertujuan untuk mengukur tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Natar Lampung Selatan menggunakan indikator pengukuran kedisiplinan Menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza,2014: 16) umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :



### 1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

### 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

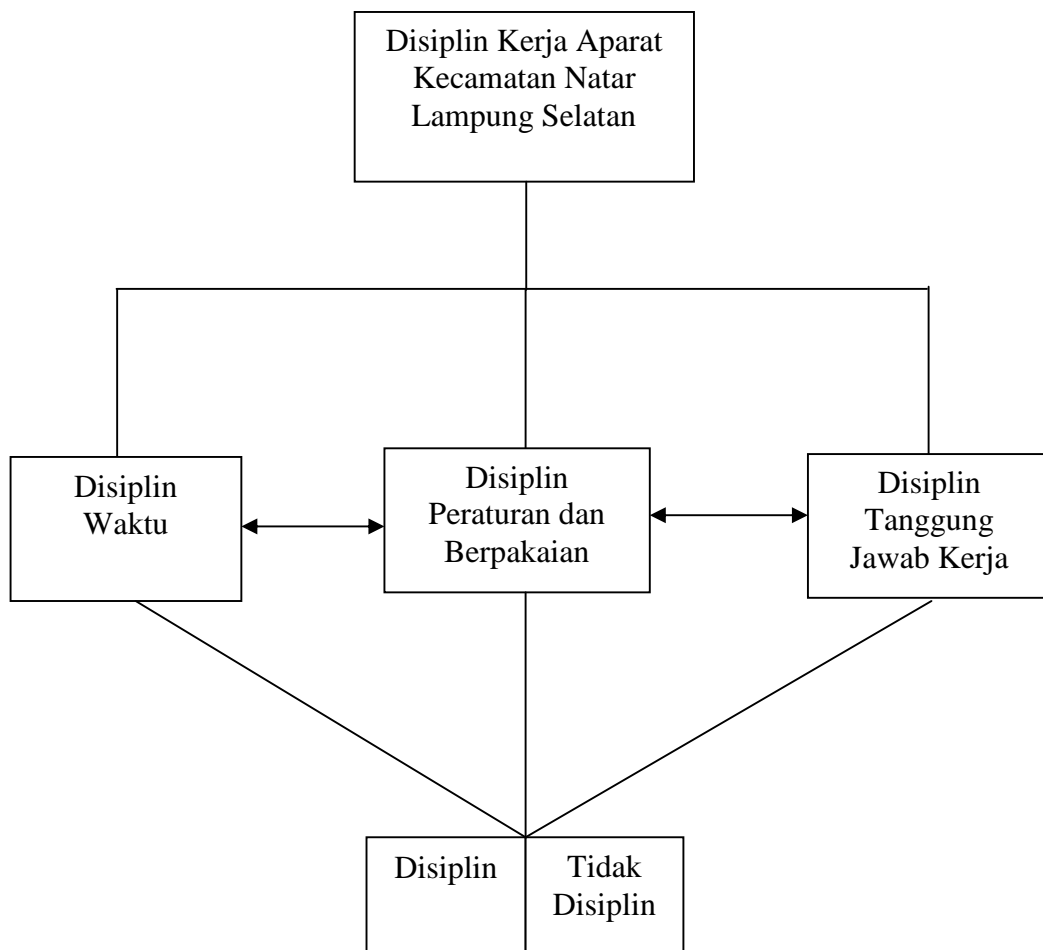
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Namun dalam kenyataannya walaupun pemerintah telah berusaha menerapkan disiplin kerja pegawainya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pelaksanaannya masih ada pegawai yang belum menaati peraturan disiplin pegawai terutama dalam menaati

ketentuan jam kerja kantor, berpakaian kurang rapih dan keluar pada jam kerja tidak dalam urusan dinas. Dalam penelitian ini dapat dilihat yang akan di teliti adalah bagaimana tingkat kedisiplinan aparat kecamatan natar melalui 3 indikator menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza,2014: 16) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian dan disiplin tanggung jawab kerja. Dituangkan dalam bentuk pertanyaan berupa wawancara, observasi dan dokumen-dokumen. Adapun tujuannya untuk mengetahui disiplin kerja aparat Kecamatan Natar.



Gambar 1. Kerangka Pikir