

DISIPLIN KERJA APARATUR KECAMATAN TORJUN KABUPATEN SAMPANG

Khoirul Anam¹, Rini Aristin², Djoko Prajitno³

rini.aristin@unira.ac.id

Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Madura¹

Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Madura²

Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Madura³

Abstract

This research aims. To describe and analyze the work discipline of the Torjun District Apparatus, Sampang Regency. This research uses Rivai's theory (in Rifki & Restu, 2017: 463) with indicators: (1) Attendance. (2) Compliance with regulations. (3) Adherence to work standards. (3) High level of alertness. (5) Work ethically. This type of research is descriptive qualitative, the data collection technique uses interview and documentation techniques, and the method for determining informants uses proportional sampling of 5 people. The results of the research show that the work discipline of the Torjun District Apparatus, Sampang Regency is based on 5 things, namely: (1) Attendance. The level of attendance of the Apparatus in Torjun Subdistrict, Sampang Regency can be said to be quite good because they are not on time and there are still employees who arrive late. (2) Compliance with regulations, the Torjun District Apparatus, Sampang Regency is quite good where staff complete their tasks. However, there are also employees who leave the room during working hours and this has an impact on the services provided to them. (3) Compliance with work standards, the Torjun District Apparatus, Sampang Regency can be said to be quite good, the employees carry out their duties and functions well, but do not comply with government procedures such as wearing official clothes (uniforms). (4) High alertness, well-disciplined employees can be seen from the employees' thoroughness in carrying out their work. (5) Working ethically, Torjun sub-district employees are well disciplined because the employees are friendly so they feel comfortable.

Keywords: Work Discipline, Apparatus, Torjun Sampang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis tentang Disiplin kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang. Dalam penelitian ini menggunakan teori Rivai (dalam Rifki & Restu,2017:463) dengan indikator: (1) Kehadiran. (2) Ketaatan pada peraturan. (3) Ketaatan pada standar kerja. (3) Tingkat Kewaspadaan tinggi. (5) Bekerjaetis. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi, dan cara menentukan informan menggunakan porpositive sampling sebanyak 5 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang berdasarkan 5 hal yaitu: (1) Kehadiran ASN di Kecamatan Torjun dapat dikatakan cukup baik kerana tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang datang terlambat. (2) Ketaatan pada peraturan, Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang cukup baik dimana pegawai menyelesaikan tugas. namun ada juga pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja dan berdampak pada pelayanan yang di berikan kepada . (3) Ketaatan pada standar kerja, Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang dapat dikatan cukup baik pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, namun kurang mematuhi prosedur pemerintah seperti menggunakan baju dinas (seragam).(4) Kewaspadaan tinggi, Pegawai disiplin dengan baik terlihat ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. (5) Bekerja etis, Pegawai kecamatan Torjun Bekerja disiplin dan ramah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Aparatur, Torjun Sampang

I. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai/ karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila pegawai/ karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai/karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. (Khaeruman, 2021)

Disiplin kerja menurut Rivai dalam Khaeruman 2021:22-23 adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Khaeruman, 2021). Ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu unsur manajemen kepegawaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Sebelum PP 94/2021 yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU ASN diterbitkan, ketentuan disiplin PNS merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (BKN, 2022)

Berdasarkan studi pendahuluan Disiplin Kerja Aparatur kecamatan Torjun Kabupaten Sampang di temukan permasalahan terkait disiplin kerja aparatur. Bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan kurang memahami peraturan perundang -undangan yang menjadi pedoman kerja atau peraturan. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan pegawai, Seperti terlambat masuk kerja bahkan pulang kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan, masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dalam berpakaian dan masih ada juga pegawai yang keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan bukan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan hubungan kantor. Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di peneliti tertarik untuk mengkaji dan memahami tentang: "Disiplin Kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang".

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "disciple" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan oraganisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting

karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Berikut adalah pengertian- pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

1. Menurut Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2000 dalam (arifin, 2017)) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. (Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.
2. Menurut Atmosudirjo (dalam Atmodiwirjo, 2000 dalam (arifin, 2017)) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.
3. Menurut Siswanto (2001) dalam (arifin, 2017) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
4. Menurut Hasibuan (2002) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
5. Menurut Rivai (2011) dalam (arifin, 2017) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.

2.2 Prinsip-Prinsip Disiplin

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif. Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.
2. Penelitian yang cermat. Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data di kumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah di lakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.
3. Kesegaran. Pimpinan harus peka terhadap yang di lakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus di atasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila di biarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan di tegakkan dapat di anggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.
4. Lindungi Kerahasiaan (privacy). Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya .
5. Fokus pada Masalah. Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
6. Peraturan Dijalankan. Secara Konsisten Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.
7. Fleksibel. Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain

adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung Nasihat. Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.
9. Tindakan Konstruktif. Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.
10. Follow Up (Evaluasi). Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

2.3 Konsep Kedisiplinan

Konsep disiplin terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

1. Disiplin Berdasarkan Tradisi, Disiplin merupakan cara kuno yaitu cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman terhadap setiap pelanggaran. Disiplin ini dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi dan cenderung penegakan disiplin secara otoriter. Tindakan disiplin ini diterapkan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah sebaliknya, (suatu tindakan yang sepihak). Hal ini disebabkan pemahaman kurang efektif yang dianut oleh pemimpin perusahaan, yang menganggap karyawan adalah bawahannya untuk menuruti dan mematuhi segala keputusan yang ada tanpa pernah karyawan diajak berunding untuk diminta pendapatnya apakah mereka merasa keberatan atau tidak, sedangkan atasan mempunyai kebebasan untuk berbuat apa saja tanpa terikat oleh sebuah perusahaan. Pada konsep ini disiplin dianggap sebagai suatu hukuman untuk tindakan yang dianggap terlarang atau melanggar aturanaturan dan beratnya hukuman harus sebanding dengan besarnya pelanggaran tanpa adanya suatu tawar-menawar yang disebabkan oleh kondisi yang berbeda atau kondisi yang diluar kemampuannya. Adapun tujuan dari hukuman adalah agar orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran merasa takut dan berjanji untuk tidak melakukan kesalahan yang telah dilakukan karyawan tersebut.
2. Disiplin Berdasarkan Sasaran, Disiplin berdasarkan sasaran ini dianggap sebagai lawan dari disiplin tradisi bila dilihat dari tujuannya. Disiplin dianggap secara sah atau berlaku apabila dapat diterima secara sukarela oleh semua komponen didalam organisasi tersebut, apabila tidak dapat diterima maka secara otomatis disiplin tersebut tidak sah untuk diterapkan dalam organisasi. Fungsi dari disiplin ini adalah sebagai suatu fungsi pembentukan tingkah laku sebagai hukuman.

2.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi menurut (Ilahi, 2017 dalam (khotimah, 2021)), antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya), Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehinggakepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah), Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan,

melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR)

2.5 Tipe – Tipe Kegiatan Pendisiplinan

1. **Disiplin Preventip**, Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
2. **Disiplin Korektip**, Disiplin korektip kegiatan yang adalah diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatip yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. (Handoko. 2001 : 208-209).

Disiplin perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan. Setiap Pegawai dipimpin untuk kerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan (rofi, 2012)

2.6 Fungsi Disiplin Kerja

Tulus Tu'u dalam (hartatik, 2014) mengemukakan beberapa fungsi disiplin sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama, Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu dalam agar hubungan antara individu dapat terjalin dengan baik.
- b. Membangun kepribadian Disiplin sebagai sarana membangun kepribadian pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian agar memiliki disiplin kerja yang baik yaitu melalui pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak instansi, antar pegawai dan seluruh personel yang adalah dalam instansi tersebut.
- c. Hukuman Disiplin harus disertai dengan hukuman dan sanksi untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar senantiasa menaati dan mematuhi aturan yang berlaku. Tanpa hukuman dan sanksi maka akan sulit untuk membentuk disiplin kerja karena tidak ada dorongan dan motivasi untuk mengikuti aturan sehingga rentan bagi karyawan untuk melanggar.
- d. Menciptakan lingkungan kondusif Disiplin bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan disiplin di lingkungan kerja agar tercipta suasana tertib dan patuh akan aturan.

2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai

Menurut (Sutrisno, 2011) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- e. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan.
Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan. ((Khaeruman, 2021)

2.7 Tujuan kedisiplinan kerja

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 Henry Simamora dalam (sinambela, 2012) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai Contoh, jika orang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya. Dalam hal ini pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah di antara bawahan dan atasan. Lebih lanjut untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut maka perlu

diperhatikan unsur-unsur dalam usaha pembetulan akan disiplin yaitu :

1. Yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
2. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib.
4. Penyelidikan yang seksama dari latar belakang tiap peristiwa.
5. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan. (hartono, 2016)

2.9 Indikator-Indikator Disiplin kerja

Indikator -Indikator Disiplin kerja Menurut Rivai (dalam (Andayani, 2020)) yaitu :

- 1) Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan kerja dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu cara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari Disiplin Kerja Karyawan.
Menurut S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:
 1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
 2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
 3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
 4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
 5. Waskat. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam

mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sanksi Hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

6. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan.
7. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Menurut Soejono (2010: 49) dapat disimpulkan bahwa pada garis besarnya ada 4 indikator disiplin kerja, yaitu :
 1. Ketepatan waktu.
Dengan kesadarannya sendiri pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur sesuai dengan ketentuan jam masuk kantor.
 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
Sikap hati-hati dan bertanggungjawab dalam menggunakan peralatan kantor yang dipercayakan kepadanya sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
 3. Tanggungjawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan atasan kepadanya.
 4. Ketaatan
Pegawai dengan kesadarannya memakai seragam kantor selalu bersih dan rapih, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, menjaga kebersihan lingkungan kantor.
Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Aparatur yang di kemukakan oleh Rivai dalam (Andayani, 2020) yang terdiri dari 5 indikator yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar kerja, Kewaspadaan tinggi dan Bekerja Etis, karena adanya kesesuaian dengan penelitian yang akan dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Bungin, 2003). Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliabel dan objektif. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (nasution, 2023)

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022) adalah metode yang digunakan untuk meneliti dapat kondisi obyek yang alamiah, untuk mendapatkan data yang mendalam dengan peneliti sebagai instrument kunci. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan dan mendapatkan gambaran terkait fenomena/permasalahan tentang Disiplin kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang yang sedang diteliti dengan mewawancarai langsung dengan salah satu pegawai tentang permasalahan yang terjadi kecamatan Torjun kabupaten Sampang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana peneliti dapat menangkap keadaan yang sebenarnya dari objek yang akan diteliti. Dengan pemilihan lokasi penelitian Kecamatan Torjun kabupaten Sampang Di karenakan : Pegawai datang tidak tepat waktu; Pegawai pulang lebih awal dari jam yang di tentukan; Meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa izin pada pimpinan

3.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan maka penelitian ini akan akan difokuskan pada bagaimana Disiplin kerja pegawai kecamatan Torjun Kabupaten Sampang, dengan mengacu pada indikator disiplin kerja menurut Rivai (Andayani, 2020) yaitu : Kehadiran; Ketaatan kepada peraturan kerja; Ketaatan pada sentandart kerja; Tenggat kewaspadaan tingggi; Bekerja etis.

3.4 Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (Lexy, 2014), mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Data penelitian didapatkan dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer yang didapatkan oleh peneliti bersumber dari lapangan penelitian baik dari metode wawancara dan hasil observasi kepada informan. Wawancara dilakukan kepada informan yang telah ditentukan dengan tujuan mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai kecamatan Torjun kabupaten Sampang. Informan dalam penelitian ini adalah desa warga Desa kecamatan Torjun kabupaten Sampang yang melakukan pelayanan kecamatan Torjun. Teknik penentuan informan peneliti gunakan adalah Sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel ini lebih cocok di gunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono,2022:85).
2. Data sekunder adalah data yang di kumpulkan oleh peneliti dari bahan perpustakaan sebagai penunjang dari data pertama. Data ini berupa Dokumen profil kecamatan, struktur kemudin beserta dokumentasi yang sifatnya pribadi maupun yang bersumber dari kecamatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

Wawancara, Observasi dan dokumentasi

1. Teknik wawancara.

Wawancara (Sugiyono, 2022) adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam berbagai situasi dan konteks.. Wawancara dilakukan peneliti dengan alasan agar peneliti mampu mengajukan pertanyaan dengan bertatap muka langsung pada partisipan.

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi (Sugiyono, 2022) merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Selanjutnya studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan yang tertulis yang di terbitkan oleh lembaga yang menjadi objek penelitian.

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi pada pengumpulan data dengan alasan bahwa dengan dokumen, data yang diperlukan akan lebih mudah didapat dari tempat penelitian dan informasi melalui wawancara akan lebih nyata dibuktikan dalam bentuk dokumen

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan teknik analisis agar data yang telah didapat terolah dengan baik. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori dari Miles dan Huberman 1984 dalam (Sugiyono, 2022) yaitu dengan tahapan reduksi data, menampilkan data, serta verifikasi data. terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

1. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verifying*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

4. Pembahasan

Pegawai yang disiplin adalah memiliki tingkat kehadiran semakin baik. ketaatan kepada peraturan kerja semakin meningkat, selalu memperhatikan standar kerja dalam melaksanakan tupoksinya dengan bekerja secara hati-hati, cermat dan telaten, dan bersikap etis dalam bekerja dan jika salah satu atau kelima indikator tersebut ada peningkatan menunjukkan bahwa adanya perubahan disiplin pegawai kearah yang lebih baik. Penerapan disiplin kerja kerja Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang di lakukan agar setiap pegawai bisa memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku sehingga mudah untuk mencapai hasil maksimal dalam memberikan pelayanan kepada. Berdasarkan teori disiplin kerja pegawai yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Rifki & Restu, 2017:463) menyatakan bahwa disiplin kerja terdiri dari: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis.

4.1 Kehadiran

Menurut Rivai ((Andayani, 2020)) menyatakan bahwa Kehadiran adalah hal yang menjadi Indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan kerja dan

biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. Berdasarkan Hasil wawancara mengenai Indikator Kehadiran dapat dianalisis bahwa Pegawai Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang memiliki disiplin cukup baik hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak dapat memanfaatkan jam kerja dengan baik, Berdasarkan data Primer dan data Sekunder yang peneliti analisa mengenai tingkat kehadiran Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang dapat dikatakan cukup baik.

Kehadiran merupakan indikator yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin kerja pegawai dimana bisa dilihat dari pegawai yang selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini juga dijelaskan oleh Hasibuan (dalam (Isnaini, 2020), bahwa pegawai yang disiplin adalah pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin tidak hanya hadir tetapi harus hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan berada ditempat kerja sampai waktu pulang kerja.

4.2 Ketaatan Kepada Peraturan

Menurut Rivai (Andayani, 2020) menyatakan tentang Indikator Ketaatan pada peraturan adalah Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator ketaatan pada peraturan Pegawai Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang Bisa dikatakan cukup disiplin ditinjau dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Namun ada sebagian pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja sehingga yang akan melakukan pelayanan tidak terlayani dengan maksimal.

Berdasarkan data Primer dan data Sekunder yang peneliti analisa mengenai ketaatan pada peraturan Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang cukup baik dimana pegawai menyelesaikan tugas. namun ada juga pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja dan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada . Salah satu peraturan disiplin pegawai yang diterapkan adalah Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah khususnya dalam melaksanakan disiplin PNS. Adapun pelaksanaan secara teknis terhadap disiplin PNS yang dimuat dalam Peraturan BKN 6/2022 mengakomodir sejumlah ketentuan, mulai dari kewenangan menjatuhkan hukuman, penjatuhan hukuman disiplin berat, penghentian pembayaran gaji sebagai sanksi pelanggaran disiplin, sampai dengan konsekuensi PNS yang terindikasi melakukan tindak pidana.

Hal ini juga dijelaskan oleh Singdimejo dalam (Sutrisno, 2011), mengatakan disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan disekitarnya. Hal ini juga didukung pendapat Hasibuan (dalam (Isnaini, 2020) bahwa pegawai disiplin dapat diartikan jika mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4.3 Ketaatan Pada Standar Kerja

Menurut Rivai (dalam (Andayani, 2020) menyatakan tentang Indikator Ketaatan pada standar kerja adalah dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai /karyawan dengan tugas yang di arahkan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Indikator ketaatan pada

standar kerja dapat di gambarkan bahwa pegawai Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang memiliki disiplin kerja yang baik. Dimana setiap pegawai di harus melaksanakan tugas dan fungsinya serta selalu memperhatikan standar kerja, namun masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap penggunaan pakaian yang mana tidak sesuai dengan prosedur pemerintah atau aturan yang telah di tetapkan pemerintah. Berdasarkan data Primer dan data Sekunder yang Peneliti analisa mengenai Indikator Ketaatan pada Standar Kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang dapat dikatan cukup baik karena pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Namun pegawai kurang mematuhi Prosedur pemerintah seperti tidak menggukan baju dinas pada saat masuk kantor, Sehingga perilaku ini bertentangan dengan aturan / standar kerja yang sudah di tetapkan oleh pemerintah.

Standar kerja juga merupakan faktor menjadi perhatian dalam menilai disiplin karena pegawai yang disiplin adalah pegawai yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar. Setiap pekerjaan harus ada standar yang merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai yang disiplin ditunjukkan pada salah satu kondisi dimana pegawai tunduk dan mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Hal ini jugadijelaskan oleh Soegeng Prijodarminto (dalam (Isnaini, 2020), bahwa suatu kondisi yang terciptadan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar memperhatikan standar kerja yang berlaku sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat diatasi.

4.4 Kewaspadaan Tinggi

Menurut Rivai (dalam (Andayani, 2020) menyatakan tentang Indikator Tingkat kewaspadaan tinggi dimana karyawan harus mempunyai kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara, Mengenai Indikator Tingkat kewaspadaan Tinggi dapat di analisa bahwa pegawai kantor Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang telah disiplin di Ditinjau dari indikator Tingkat kewaspadaan tinggi, sudah baik terlihat dari ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Tingkat kewaspadaan tinggi, sangat perlu diterapkan khususnya dalam pengolahan dana pendidikan, karena kurang hati-hati akan menyebabkan akan terjadi pelanggaran disiplin yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan pelanggaran hukum bagi pegawai sebagai pelaksana. Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (dalam (Isnaini, 2020), bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dalam memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

4.5 Bekerja Etis

Menurut Rivai (dalam (Andayani, 2020)) menyatakan tentang Indikator Bekerja etis adalah pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Dari hasil wawancara diatas mengenai Indikator bekerja Etis dapat analisa bahwa pegawai Kantor Kecamatan Torjun

kabupaten Sampang telah Disiplin dengan baik. Karena setiap pegawai di haruskan ramah terhadap rekan kerja lainnya. Saling menghagai rekan kerja, serta menerapkan (5S) Senyum, Sapa, Sopan, Sopan dan Santun. sehingga merasa nyaman dalam melakukan Pelayanan Kecamatan Torjun Kabupaten Samapang.

Dengan Bekerja etis akan menciptakan suasana dan kebiasaan-kebiasaanyang mendukung tegaknya disiplin, seperti yang dituntut pada Kantor Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang bahwa setiap pegawai harus dapat bersikap ramah, saling menghargai dan menghormati, serta jujur dalam berbagai hal, terkhusus dalam memberikan pelayanan prima baik kepada sesama rekan sekerja terlebih lagi pada dan Anggota Kecamatan. Dengan bekerja etis maka diharapkan akan tumbuh dan melekat jiwa disiplin pada masing-masing pegawai. Hal ini juga dijelaskan oleh Sutrisno (dalam (Isnaini, 2020)), bahwa bekerja etis akan menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan positif, antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja, denganmenginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun pada bawahan sekalipun.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kedisiplinan Kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang yang berlandaskan teori menurut Rivai (dalam (Andayani, 2020)) yang terdiri dari lima indikator yang saling berhubungan dan mempengaruhi kedisiplinan yaitu, Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standart kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja Aparatur Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang bisa dikatakan cukup baik, karena :

1. Kehadiran pada Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor di Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang telah memiliki disiplin cukup baik, namun masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak dapat memanfaatkan jam kerja dengan baik, karena sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja pada Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor di Kecamatan Torjun Kabupaten Sampanga pegawai telah disiplin ditinjau dari indikator ketaatan kepada peraturan kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, walaupun masih ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai amanah pimpinan dan tidak mengikuti prosedur pemerintah. Dapat disimpulkan mengenai indikator ketaatan pada peraturan Pegawai Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang Bisa dikatakan cukup disiplin ditinjau dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Namun ada sebagian pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja sehingga yang akan melakukan pelayanan tidak terlayani dengan maksimal.
3. Ketaatan pada standart kerja dalam Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor di Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, walaupun masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap penggunaan baju dinas (seragam), Sehingga perilaku ini bertentangan dengan aturan/standar kerja yang sudah di tetapkan oleh pemerintah. Namun pegawai

kurang mematuhi Prosedur pemerintah seperti tidak menggunakan baju dinas pada saat masuk kantor, Sehingga perilaku ini bertentangan dengan aturan / standar kerja yang sudah di tetapkan oleh pemerintah.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi dalam Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor di Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang bahwa pegawai Kantor Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang telah disiplin ditinjau dari indikator tingkat kewaspadaan tinggi, terlihat dari ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Bekerja etis dalam Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor di Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang bahwa pegawai sudah baik walau masih ada pegawai yang kurang taat kepada peraturan kerja, kurang taat pada standar kerja, kurang hati-hati dalam pekerjaan dan datang kerja tidak sesuai dengan waktu kerja dan tidak bekerja secara etis. Pegawai Kantor Kecamatan Torjun kabupaten Sampang telah Disiplin dengan baik. Karena setiap pegawai menerapkan (5S) Senyum, Sapa, Sopan, Sopan dan Santun. sehingga merasa nyaman dalam melakukan Pelayanan Kecamatan Torjun Kabupaten Sampang.

References

- Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indo Jaya Mandiri Kabupaten lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan bisnis*, 779-804.
- arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *Edutech*, 117-132.
- BKN. (2022). *BKN terbitkan Peraturan pelaksanaan Disiplin PNS*.
- Bungin, B. (2003). *Analisis data penelitian kuantitatif*. Jakarta: Raja grafindo persada.
- hartatik, i. p. (2014). *BUku praktis mengembangkan SDM*. yogyakarta: laksana.
- hartono, U. F. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. ponorogo: unmuh ponorogo press.
- isnaini, S. m. (2020). analisis disiplin aparatur sipil negara pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten aceh timur. *jurnal ilmiah magister administrasi publik*, 138-146.
- Khaeruman. (2021). *Kinerja Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep & Studi kasus meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep & Studi kasus*.
- khotimah, D. p. (2021). analisis disiplin kerja karyawan pada pt bont Technologies nusantara. *jurnal akuntansi dan manajemen*, 22-28.
- Lexy, J. M. (2014). *Metode penelitian kualitatif, edisi revisi*. jakarta: remja rosda karya.

- nasution, A. f. (2023). *Metode penelitian kualitatif*.
- rofi, A. n. (2012). pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen Produksi PT Leo agung raya semarang. *ilmu manajemen dan akuntansi*, 1-21.
- sinambela, l. p. (2012). *kinerja pegawai. Teori pengukuran dan implikasi* . yogyakarta: graha ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana.