

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Definisi Konsep**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut berusaha bekerja secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Desciple*, *discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Menurut S.P.Hasibuan (2012,193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Pengertian disiplin secara konvensional mengajarkan bahwa hadiah adalah pendorong terbaik dalam membantu individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Dan salah satu prinsip pembentuk disiplin adalah mengajari seseorang untuk melakukan hal yang benar agar memperoleh perasaan yang nyaman yang hakiki saat melakukan sesuatu dan memberikan kontribusi kepada masyarakat (Kenneth W, 2005:12).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009;824).

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono 2003, 291)

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno 2009, 94). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora 2004, 610)

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan adalah adanya kesadaran dan keinsafan. Akan tetapi, kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar, untuk tetap menjaga agar disiplin tetap terpelihara, diperlukan kegiatan pendisiplinan.

Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekijat 2002, 356) yaitu :

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk

mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno 2009, 92)

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian

besar peraturan peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin (Gondokusumo 1998, 145) antara lain yaitu :

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas.
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit.
7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
8. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
9. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur

berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat. (Moekijat 1992, 39)

### **2.1.2. Bentuk Disiplin**

Ada beberapa bentuk disiplin yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja (Rivai 2009, 825) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributif Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan/pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Sedangkan menurut Artoyo (2000:98) ada tiga bentuk disiplin, yaitu :

1. Disiplin manajerial.

Disiplin manajerial adalah segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.

2. Disiplin tim

Disiplin tim adalah kesempurnaan kinerja yang bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi. Kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan bagi semua orang.

### 3. Disiplin diri

Disiplin diri adalah pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan 2009, 194) pada dasarnya banyak faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan setiap pekerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan setiap pekerja. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap pekerja harus sesuai dengan kemampuan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan setiap pekerja karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya. Jadi, balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan setiap pekerja.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan setiap pekerja. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di

tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam mendukung terbinanya kedisiplinan setiap pekerja.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan para pekerja. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, setiap pekerja akan semakin takut melanggar peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner setiap pekerja akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pekerja.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja. Pimpinan harus berani dan tega, bertindak untuk menghukum setiap pekerja sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pekerja ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Dalam setiap organisasi, disiplin diperlukan agar jangan sampai ada keteledoran atau kelalaian dan pemborosan dalam melakukan suatu pekerjaan. Mengenai disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor- faktor tersebut adalah tidak adanya ruang lingkup atau uraian pekerjaan yang jelas, keadaan ekonomi yang relatif masih rendah, kurang adanya penghargaan dari atasan untuk pekerjaan-pekerjaan bawahan, penempatan pegawai yang tidak tepat, terlalu banyak pegawai, peraturan tidak sesuai dan lain sebagainya. Mengingat berbagai faktor tersebut, untuk menciptakan disiplin kerja perlu ditempuh cara-cara sebagai berikut. Mengidentifikasi kontrol pengawasan dan pengambilan langkah langkah yang tepat.

1. Bawahan diajari mentaati peraturan-peraturan, ketentuan- ketentuan dan tunduk pada otoritas yang dijalankan secara wajar terhadap dirinya.
2. Diadakan pendidikan disiplin yang diberikan contoh oleh pimpinan, pendidikan secara visual ini akan menghilangkan keraguan serta mempertebal keyakinan untuk mengikuti pimpinan dalam segala kesatuan.
3. Menjelaskan uraian atau ruang lingkup pekerjaan yang mudah diikuti.

Disiplin yang baik adalah disiplin yang timbul karena adanya kesadaran yang timbul dari diri sendiri, jika seseorang sudah dapat menerapkan disiplin itu pada diri sendiri maka akan dengan mudah untuk menciptakan disiplin secara luas dalam suatu organisasi. Untuk membuat disiplin itu tumbuh dari kesadaran memang tidak mudah, karena belum tentu seseorang itu bisa melaksanakan, maka dari pada itu penting sekali untuk dapat melatih dirinya sendiri dalam menerapkan

disiplin dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Selanjutnya akan diuraikan mengenai unsur-unsur disiplin, adapun yang menjadi unsur-unsur disiplin sebagai berikut:

1. Penjelasan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.
2. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukum yang sama bagi setiap pelanggar yang sama.
3. Memberitahukan kepada para pegawai, bagaimana memenuhi ukuran – ukuran pekerjaan dan peraturan tata tertib.
4. Penyelidikan yang seksama terhadap latar belakang peristiwa, bila terjadi pelanggaran peraturan.
5. Tindakan disiplin yang tegas, bila ternyata telah terjadi Pelanggaran.

Konsep disiplin kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan- ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Adapun indikator dari disiplin sebagai sikap mental adalah kepatuhan pegawai pada jam kerja, kepatuhan pegawai pada perintah atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku.

## **2.2. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Item	Penelitian A	Penelitian B	Penelitian C
1.	Nama	Megawati Supriar	Leni Hildayani	Andi Yenni Yuniarti
	Judul Skripsi	Analisis Penerapan Disiplin Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Cilegon.	Fungsi Pengawasan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang.	Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2.	Tahun	2012	2012	2014
3.	Jenis Penelitian	Kualitatif	Kualitatif	Kualitatif
4.	Teori Penelitian	Teori Hasibuan	Teori Manullang dan Hasibuan	Teori Hasibuan
5.	Tujuan Penelitian	Penelitian ini Dilakukan untuk mengetahui penerapan apa saja yang dilakukan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Cilegon dalam melaksanakan upaya penerapan disiplin PNS.	Penelitian ini Dilakukan untuk mengetahui fungsi pengawasan Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang untuk meningkatkan disiplin kerja PNS.	Penelitian ini berfokus pada implementasi kebijakan

6.	Kesimpulan Penelitian	<p>Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penerapan disiplin pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Cilegon belum terlaksana secara maksimal, hal ini karena pemimpin yang tidak tegas terhadap pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan diberi sanksi lisan dan pernyataan. Pengawasan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Cilegon masih kurang optimal, karena pengawasan tidak dilakukan secara rutin, sehingga berdampak terhadap pegawai yang tidak indiscipliner. Pegawai Negeri Sipil belum memahami PP 53 Tahun 2010</p>	<p>Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kesadaran PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah, masih banyak pegawai yang kurang kesadaran akan peraturan jam kerja dan masih terdapat beberapa pegawai yang belum mematuhi jam kerja dan pelayanan publiknya masih kurang optimal, sehingga penerapan sanksi disiplin dan indiscipliner di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sudah dijalankan sesuai aturan disiplin PP No. 53 Tahun 2010.</p>
----	-----------------------	--	---	---

		tentang Disiplin PNS yang membahas tentang larangan dan kewajiban PNS, serta sanksi-sanksi yang akan diberikan kepada setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS.		
7.	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis penelitian dan;</li> <li>- Objek penelitian yang diteliti sama-sama Pegawai Pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis penelitian dan;</li> <li>- Objek yang diteliti sama-sama Pegawai Pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis penelitian dan;</li> <li>- Objek yang diteliti sama-sama Pegawai Pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara.</li> </ul>

8.	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapana apa saja yang dilakukan dinas terkait dalam penerapan disiplin.</li> <li>- Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan disuatu instansi pemerintah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian ini adalah mengetahui fungsi pengawasan dalam rangka peningkatan disiplin kerja PNS.</li> <li>- Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan disuatu instansi pemerintah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil</li> <li>- Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui faktor apa</li> </ul>
----	-----------	---	---	--

### 2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat ini merupakan penelitian yang berusaha mencari faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009,194) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, dengan menggunakan delapan teori antara lain : tujuan dan

kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dimana kedelapan faktor tersebut akan digunakan untuk membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan kajian tersebut maka alur kerangka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun  
2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Masalah :

1. Rendahnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat bekerja belum sesuai dengan jam kerja yang telat ditentukan.
2. Peraturan yang telah ditetapkan belum terlaksanakan dengan baik oleh aparatur.



Indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi.  
Menurut Hasibuan, (2012:194) :

1. Tujuan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Ketegasan
7. Sanksi hukum
8. Hubungan kemanusiaan



Output :

Diketahui faktor apa saja mempengaruhi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

#### 2.4. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang akan digunakan peneliti di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
1.	Tujuan dan Kemampuan	a. Kemampuan Pegawai b. Tujuan Organisasi c. Kemampuan Sumber Daya Manusia	1. Bagaimana kemampuan pegawai dalam bekerja? 2. Bagaimana tujuan organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawai? 3. Apakah kemampuan SDM pegawai disesuaikan dengan pekerjaannya? 4. Apakah latar belakang pendidikan saudara sudah disesuaikan dengan penempatan kerja anda saat ini?
2.	Teladan Pimpinan	a. Teladan dan panutan	1. Apakah pimpinan sudah menerapkan disiplin dengan baik? 2. Apakah pimpinan sudah memberikan contoh disiplin yang baik?
3.	Balas Jasa	1. Motivasi	1. Apakah pimpinan memberikan hadiah atau reward kepada pegawai yang berprestasi?
4.	Keadilan	1. Adil dan Bijaksana	1. Apakah tindakan pimpinan terhadap pegawai sudah objektif? 2. Apakah pimpinan mempunyai sikap adil dan bijaksana dalam kepemimpinannya?
5.	Waskat	1. Pengawasan	3. Bagaimana pimpinan berperan aktif dalam penyampaian pentingnya

			<p>disiplin dalam suatu organisasi?</p> <p>4. Apakah pimpinan mengontrol langsung kegiatan bekerja para pegawai?</p>
6.	Sanksi Hukuman	1. Sanksi	<p>1. Apakah bagi pegawai yang terlambat dan tidak mengikuti apel akan diberikan sanksi hukuman?</p> <p>2. Apakah sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan?</p>
7.	Ketegasan	1. Ketegasan	<p>a. Apakah pimpinan dalam satu organisasi perlu bersikap tegas?</p> <p>b. Bagaimana bentuk ketegasan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya?</p> <p>c. Apakah pimpinan selalu menegur dan memberikan sanksi dengan tegas bagi pegawai yang melanggar indisipliner?</p>
8.	Hubungan Kemanusiaan		<p>1. Bagaimana cara pimpinan dalam menjalin sikap dan perbuatan yang harmonis kepada bawahan?</p> <p>2. Bagaimana cara antar pegawai untuk menciptakan suasana yang harmonis dalam suatu pekerjaan?</p>