

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi Konsep

2.1.1 Disiplin Kerja

Manusia dalam sebuah sistem pada suatu organisasi disebut atau dianggap sebagai sumber daya. Manusia merupakan unsur utama dalam menggerakkan roda organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan dapat tercapai secara optimal. Dalam rangka mengefektifkan dan mengefisiensikan dinamika dan progres dalam organisasi, maka ditetapkan berbagai peraturan, rencana, sistem kerja yang terangkum dalam disiplin kerja sehingga setiap unsur dalam proses berjalannya organisasi dapat berjalan secara efektif, efisien, dan optimal.

Disiplin kerja menurut Siagian (2014, 32) merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan. Menurut Sutrisno (2009, 13) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Lebih jauh, menurut Nurcahyo (2011, 35) disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Fahmi (2016, 75), jika membahas tentang kedisiplinan maka artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya

yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Disiplin dalam tatanan badan birokrasi pemerintahan ialah tertuang dalam pasal 1 ayat 1, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dapat dijatuhi hukuman disiplin. Sementara itu, pasal 1 ayat 3 pada dasar kebijakan yang sama menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan aparatur, baik yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan satu kewajiban seorang ASN menurut pasal 3 ayat 11 di Undang-Undang yang sama, ialah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Pegawai merupakan instrumen utama untuk menggerakkan suatu organisasi. Oleh karenanya, dalam rangka menjaga agar ekosistem organisasi dapat berjalan secara kondusif, serta sesuai dengan tujuan organisasi maka ditetapkan berbagai aturan maupun norma yang berlaku di lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal yang kemudian dikenal dengan disiplin pegawai. Disiplin pegawai menurut Moekijat (2010, 139) atau yang disebut "*discipline*" menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan arti yang sesungguhnya. Disiplin berasal dari kata latin, yakni *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat (perilaku). Hal ini

menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungan dengan disiplin.

Berdasarkan pada penjabaran di atas, maka secara umum dan sederhana disiplin kerja dapat disimpulkan merupakan suatu tindakan seseorang (pegawai) untuk melaksanakan berbagai ketentuan atau peraturan yang berlaku pada lingkungan atau organisasi dan jika dilanggar dapat diberi sanksi disiplin. Pada umumnya, disiplin kerja akan sangat berkaitan dengan pegawai selaku SDM dalam menggerakkan organisasi. Oleh karena itu dalam pemberdayaan SDM, disiplin kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan guna meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu bentuk perintah memiliki berbagai fungsi yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu parameter untuk menilai kualitas kerja serta membentuk sikap pegawai dalam suatu organisasi untuk dapat berperilaku secara baik sehingga akan tercipta suasana kerja yang ideal dan kondusif sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tohardi (2002, 394) mengatakan bahwa terdapat tujuh dampak disiplin dan tidak disiplin (*indiscipliner*) baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi atau perusahaan, yaitu kepuasan kerja, produktivitas organisasi, keselamatan, panutan, pencapaian tujuan, stabilitas organisasi dan merusak citra.

Menurut Tulus dalam Setiadi (2016, 28) mengatakan bahwa terdapat beberapa fungsi dari disiplin kerja, yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama;
- b. Membangun kepribadian;
- c. Melatih kepribadian;
- d. Pemaksaan;
- e. Hukuman; dan
- f. Menciptakan.

Melalui disiplin kerja, ekosistem atau suana kerja dalam suatu organisasi dapat lebih tertata dan kondusif, saling kooperatif, serta progresif guna mengoptimalkan berbagai unsur yang ada demi mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu berangkat dari fungsi disiplin kerja, akan mengantar fokus pembahasan pada tujuan disiplin kerja. Hal ini karena Hal ini karena tujuan dan fungsi merupakan suatu konsekuensi yang tidak dapat dipisahkan dari suatu tindakan yang dilakukan, yakni dalam hal ini ialah disiplin kerja. Tujuan utama dari disiplin kerja secara umum ialah untuk menjaga kestabilan dan keberlangsungan suatu organisasi untuk waktu yang akan datang. Menurut Sastrohadiwiryono (2003, 292), terdapat beberapa tujuan khusus dari disiplin kerja, yaitu:

1. Agar para pegawai menepati berbagai peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan berbagai pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara berbagai sarana dan prasarana, barang, dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.
5. Pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya tujuan dan disiplin yang jelas, maka pegawai dapat menjalankan berbagai ketentuan yang termuat dalam disiplin kerja dengan baik. Oleh karena itu, ketegasan atas aturan disiplin kerja guna mencapai tujuan organisasi menjadi sangat perlu diperhatikan sehingga setiap pegawai memiliki motivasi untuk terus menjaga etos dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Pegawai

Pegawai merupakan aspek utama dalam menggerakkan suatu organisasi. Hal ini karena suatu organisasi akan sangat berpengaruh pada manusia sebagai sumber daya untuk menjamin keberlangsungan dari organisasi tersebut. Soedaryono (2000, 6) menjelaskan bahwa pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Menurut Robbins (2006, 10) pegawai adalah orang-orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja atau penyedia lapangan kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak yang berdasarkan pada kesepakatan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja tersebut. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selanjutnya pada definisi yang lebih rinci, Indrawijaya (2002, 15) dalam bukunya yang berjudul “Perilaku Organisasi” menjelaskan bahwa istilah pegawai mengandung beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan.
- e. Dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Berdasarkan pada pemaparan definisi maupun konsep di atas, maka pegawai secara umum dapat disimpulkan sebagai seseorang yang bekerja dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji ataupun tunjangan lainnya dari organisasi atau tempat ia bekerja, baik berupa organisasi pemerintah maupun swasta yang terikat dengan kesepakatan kerja. Apabila organisasi tersebut merupakan suatu wadah, maka pegawai tersebut adalah alat yang menggerakkan segala kegiatan di organisasi agar segala kegiatan di organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya guna mencapai tujuan yang diinginkan

2.2 Teori

2.1.1 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja merupakan hal-hal yang berkaitan erat dan berpengaruh disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2001, 130), terdapat tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern yaitu menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
 - c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan protes terhadap terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan dengan tingkat pelanggaran.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
 - c. Pengaruh hukuman untuk membrikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin dengan tujuan, berasumsi:
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembetulan perilaku.
 - c. Disiplin ditunjukan untuk perbuatan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan pegawai agar pegawai bertanggung jawab terhadap peraturanya.

Pendekatan disiplin bertujuan untuk penentuan tindakan yang akan digunakan bagi pegawai yang melanggar aturan yang semula telah ditetapkan melalui disiplin kerja. Pendekatan di sini ialah menekankan pada bagaimana pegawai dapat memahami dalam setiap tindakan atas aturan yang akan diputuskan, meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga setiap aturan yang digunakan bisa diterima dan dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Produktivitas kerja akan sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi merupakan sebuah hal yang diharapkan oleh setiap manajer pada suatu organisasi. Sehingga sangat perlu memperhatikan dan meningkatkan terkait faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Menurut Widodo dalam Setiadi (2016, 35) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk menjaga disiplin kerja para pegawainya. Adapun faktor tersebut ialah:

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinu.
- b. Memberikan koneksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan.
- c. Memberikan *reward* atau penghargaan walaupun dengan kata-kata terhadap prestasi yang diraih bawahan.
- d. Mengadakan komunikasi dengan bawahan pada waktu senggang yang diarahkan pimpinan.
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi lembaga tempat bekerja.
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan.

Menjaga ekosistem kerja sangat penting dalam rangka memelihara disiplin kerja pegawai agar selalu prima dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kehadiran sosok pimpinan menjadi sangat krusial dalam menjaga ekosistem kerja tersebut sehingga selalu progresif dan kondusif.

Disiplin kerja merupakan sebuah seperangkat sistem aturan yang berlaku pada suatu organisasi. Oleh karena itu dalam rangka melakukan evaluasi atas disiplin kerja, maka diperlukan parameter untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi. Menurut Lateiner dalam Setiadi (2016, 36), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari berbagai faktor, yaitu:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur dengan datangnya ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dinyatakan dengan baik.
- b. Berpakaian rapih ditempat kerja. Berpakaian rapih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapih suasana kerja terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat mununjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuri cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukan disiplin kerja pegawai tinggi.

Dalam teori yang berbeda, disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya. Menurut Guntur dalam setiadi (2016, 34), ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu:

- a. Disiplin terhadap waktu.
- b. Disiplin terhadap target.
- c. Disiplin terhadap kualitas.
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja.

Selanjunya, Hasibuan (2016, 146) memaparkan teorinya terkait parameter untuk mengukur tingkat disiplin pegawai melalui pernyataannya terkait dengan konsep disiplin kerja, yaitu disiplin kerja pegawai diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, menurut Hasibuan terdapat 3 faktor mendasar untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi, yaitu:

- a. Disiplin dalam hal waktu;
- b. Disiplin dalam hal pekerjaan; dan

- c. Disiplin dalam mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Berangkat dari berbagai teori yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan teori disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2016, 146), yang terdiri dari 3 faktor, yakni:

1. Disiplin dalam hal waktu. Seperti datang ke kantor dengan tertib. Tepat waktu dan teratur dengan datangnya ke kantor secara tertib, maka disiplin kerja dapat dinyatakan telah berjalan dengan baik.
2. Disiplin dalam hal pekerjaan. Seperti memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi. Selain itu, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati merupakan sikap yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian pada organisasi atau kantor tersebut.
3. Disiplin dalam mentaati aturan dan norma yang berlaku dilingkungan kerja. Seperti mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, mengikuti peraturan kantor seperti menggunakan seragam atau baju yang ditentukan secara rapi juga akan sangat berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai yang baik.

Teori atau pendekatan terkait disiplin kerja pegawai yang disampaikan oleh Hasibuan digunakan dalam penelitian ini karena Penulis melihat terdapat relevansi antara masalah, teori, dan tujuan penelitian ini. Sehingga melalui teori ini penulis berharap agar hasil penelitian akan sesuai dengan tujuan awal penelitian, yakni menggambarkan dan menganalisis fenomena disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau.

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada bagian ini Penulis akan memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan terhadap judul maupun fenomena yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Penulis. Tujuan dari pemaparan penelitian yang relevan ini adalah untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Penelitian yang relevan ini sangat berguna dalam mendukung dan membangun kerangka pikir penelitian, serta menjaga orisinalitas penelitian sehingga terhindar dari plagiasi. Berikut Penulis sajikan beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat” karya Pangarso, dan Putri (2016).

Penelitian ini berangkat dari fenomena dimana angka prestasi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat rata-rata pada tahun 2015 mencapai 87% atau dalam skala pengukuran prestasi kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS masuk dalam kategori “Baik”. Walaupun masuk dalam kategori baik, setiap badan atau organisasi ataupun perusahaan menginginkan presentase kinerja karyawannya diatas 95% (mendekati 100%). Oleh karena itu, Penulis ingin mengkaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan

kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudin 2006, 2). Dalam penelitian ini, faktor kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Pangarso, 2014) tentang disiplin karyawan, disiplin pegawai atau karyawan menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin karyawan.

Untuk membedah masalah penelitian tersebut, Penulis menggunakan teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) yang terdiri dari: Kejelasan tujuan dan Beban Kerja, Keteladanan Pemimpin, Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan, Adanya persamaan Hak dan Kewajiban, Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan, Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan, Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan Peraturan, dan Keharmonisan hubungan. Selanjutnya akan dikaji lebih lanjut menurut teori disiplin kerja menurut Moenir (2006), yang terdiri dari: Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan Tingkat absensi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

2. Penelitian berjudul “Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong” karya Simatupang, Pabalik, dan Nurchasanah (2017).

Penelitian ini berangkat dari suatu permasalahan dimana disiplin kerja serta pelayanan pegawai negeri di lingkungan Distrik Sorong Manoi, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Faktor sosiologis berkenaan hubungannya dengan sosial yaitu antara pegawai negeri dalam organisasinya maupun dalam lingkungan masyarakat. Pada kenyataannya, pegawai sering datang terlambat dan berkerja secara tidak optimal, tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor, serta kurang memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini ialah Peneliti ingin mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai yang kemudian dielaborasi dengan pengaruhnya terhadap efektifitas pelayanan masyarakat di Distrik Sorong Manoi, Kota Sorong. Untuk membahas topik penelitian, peneliti menggunakan pendekatan atau teori yang kemudian menghasilkan 3 topik pembahasan, yakni: 1) Peranan disiplin kerja; 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Distrik Sorong Manoi; dan 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pelayanan Publik di Distrik Sorong Manoi.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat di Distrik Sorong Manoi, Kota Sorong masih dalam kategori rendah. Hal ini karena rendahnya disiplin kerja pegawai yang dalam hal ini ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah berakibat langsung kepada kualitas pelayanan publik dari instansi pemerintahan. Keluhan masyarakat atas

pelayanan yang lambat karena petugas yang kerap tidak berada di tempat pada saat jam kerja, pelayanan yang bertele-tele karena petugas yang bekerja tidak profesional, berkas yang hilang karena keteledoran petugas, merupakan keluhan yang lumrah terhadap rendahnya kualitas kinerja PNS dalam melakukan pelayanan publik. Fenomena tersebut merupakan merupakan gejala rendahnya disiplin PNS.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Simatupang Dkk. ini terdapat beberapa persamaan yang dianggap relevan, dan kemudian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penulis. Adapun persamaan tersebut dapat dilihat pada objek penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja pegawai. Walaupun demikian, terdapat pula beberapa perbedaan yang terlihat dari fokus pembahasan, dimana Simatupang membagi fokus pembahasan menjadi 3 topik bahasan. Sementara Penulis akan menyajikan bahasan yang berfokus pada parameter disiplin kerja yang terdiri dari disiplin dalam hal waktu, disiplin dalam pekerjaan, dan disiplin dalam hal mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

3. Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)” karya Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang, dengan jumlah responden 100 pegawai dengan kriteria pendidikan minimal SLTA, dan masa kerja minimal mulai 1 s/d 5 tahun. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyimpulkan bahwa: berdasarkan seluruh hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

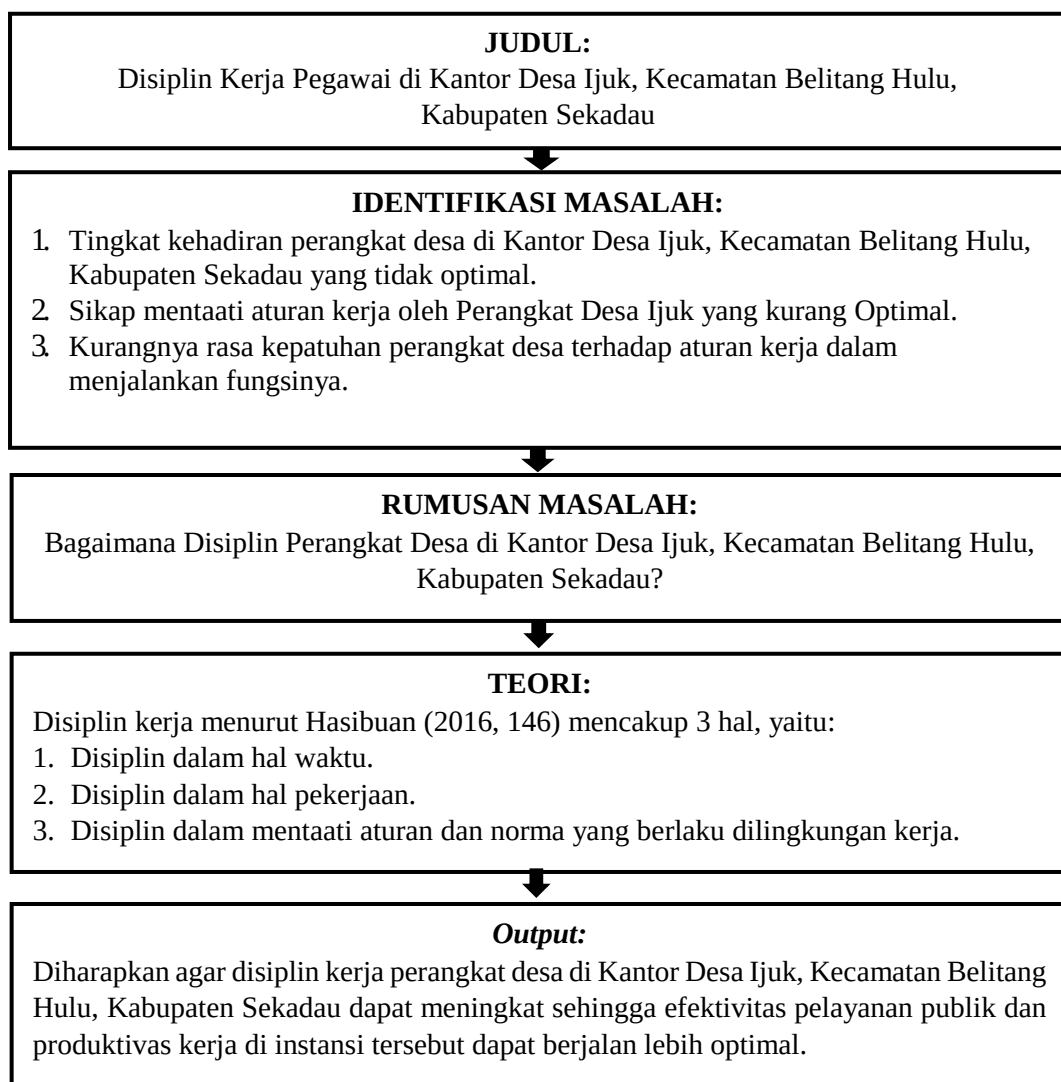
Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa pengaruh efek mediasi walaupun bersifat kecil tetapi memberikan sifat kecil daripada tanpa mediasi. Artinya disiplin kerja dan komunikasi menciptakan motivasi kerja dengan pengaruh kecil, karena pengaruh langsungnya lebih besar secara langsung ke kinerja daripada melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Kukuh ini terdapat beberapa persamaan yang dianggap relevan, dan kemudian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penulis. Adapun persamaan tersebut dapat dilihat pada objek penelitian yang sama-sama membahas tentang disiplin kerja pegawai. Walaupun demikian, terdapat pula beberapa perbedaan yang terlihat dari fokus pembahasan, dimana Siti dan Kukuh menjadikan disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang. Sementara Penulis akan menyajikan bahasan yang berfokus pada disiplin kerja pegawai itu sendiri yang kemudian di jabarkan dalam 3 parameter disiplin kerja yang terdiri dari disiplin dalam hal waktu, disiplin dalam pekerjaan, dan disiplin dalam hal mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

2.4 Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian merupakan kerangka pikir yang digunakan oleh Penulis dalam menyusun dan menerangkan hasil penelitian secara logis, sistematis, dan kritis. Agar lebih mudah dalam memahami kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini, maka Penulis sajikan rangkuman alur pikir penelitian ini pada gambar berikut:

Gambar 2.1.
Alur Pikir Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, Tahun 2023.

2.5 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka pertanyaan penelitian ini ialah:

1. Bagaimana disiplin kerja dalam hal waktu oleh perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau?
2. Bagaimana disiplin kerja dalam hal pekerjaan oleh perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau?
3. Bagaimana disiplin kerja dalam hal mentaati aturan dan norma yang berlaku dilingkungan kerja oleh perangkat desa di Kantor Desa Ijuk, Kecamatan Belitang Hulu, Kabupaten Sekadau?