

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan ada perubahan beberapa pasal menjadi Undang-Undang No 9 Tahun 2015 sebagai pengganti dari Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan ditetapkannya otonomi daerah. Otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, Provinsi dan Kabupaten/Kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.

Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang atau kesempatan untuk suatu daerah menjadi maju dan berkembang dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada di daerahnya, yang mana hal itu tidak dapat terwujud ketika sistem sentralisasi masih di terapkan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah prinsipnya mengubah sistem penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pembangunan, pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat.

Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik diuntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi sesuai dengan perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*Good Governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kecamatan memerlukan orang yang memiliki kedisiplinan yang baik agar bekerja dengan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku. Disitulah dibutuhkan peran pegawai dengan kedisiplinannya yang bisa bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Pegawai merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Kedudukan pegawai sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari pemerintah. Untuk mencapai

tujuan tersebut diperlukan pegawai-pegawai yang berkompeten memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam setiap penyelenggaraan pemerintah. Dalam penyelenggara pemerintah terdapat aturan-aturan khusus yang mengikat dan harus ditaati oleh para pegawai agar tercapainya tujuan dari pemerintah. Salah satunya tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 3 yang didalamnya mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawainya tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Adapun pegawai yang tidak mentaati peraturan perusahaan akan dikenakan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Kedisiplinan pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Melihat peraturan diatas pegawai dituntut harus berperilaku sesuai peraturan yang sudah diberlakukan. Ada dua jenis pegawai dilihat dari jabatan karirnya, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan setruktual bertingkat-tingkat, mulai dari tingkat terendah (eselon IV-B) hingga yang tertinggi (eselon 1-A). Contoh jabatan struktural di PNS pusat adalah sekretaris jendral, direktur jendral, kepala biro dan staf-staf ahli. Sedangkan contoh dari jabatan PNS daerah mulai dari sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, kepala kecamatan, sekretaris kecamatan, lurah dan sekretaris lurah. Berbeda dengan halnya jabatan struktural, jabatan fungsional lebih pada jabatan teknis atau urusan teknis yang tidak tercantum dalam setruktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi. Misalnya auditor (jabatan fungsional auditor JFA).

Peranan pegawai dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah penting, sebab pegawai menjadi salah satu faktor keberhasilan pemerintahan dalam mencapai tujuan nasional. Pegawai juga merupakan aparatur negara yang selalu hidup berdampingan dengan masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu pegawai harus menjadi panutan yang baik untuk

masyarakat, yaitu salah satunya dengan cara menumbuhkan kedisiplinan baik didalam organisasi pemerintahan maupun dimasyarakat itu sendiri.

Disamping itu, kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadikan pegawai bekerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Oleh sebab itu seorang pegawai dituntut harus bekerja dengan disiplin secara profesional. Konsep ini harus di jadikan pedoman oleh setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dari mulai tingkat provinsi sampai level terendah termasuk level kecamatan, dalam hal ini Kecamatan Ujungberung.

Pegawai di Kecamatan Ujungberung diharapkan dapat bekerja secara maksimal sesuai peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan agar tercapainya visi dan misi di Kecamatan Ujungberung. Selain itu Kecamatan Ujungberung diharapkan dapat menjadi instansi pemerintah yang menjunjung tinggi kedisiplinan serta menjadi contoh bagi instansi pemerintah yang lain.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Masalah yang paling terlihat adalah mengenai manajemen waktu. Melihat dari data absensi awal mengenai kehadiran masih ditemukan banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja.

Secara lebih jelas dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung Tahun 2018

No	Bulan	DT	DL	S	I	T	C
1	Januari	902	47	21	20	376	7
2	Februai	791	29	18	8	311	8
3	Maret	820	41	11	5	428	9
4	April	883	52	21	10	341	1
5	Mei	838	65	6	5	333	0
6	Juni	480	30	0	3	179	0
7	Juli	934	65	7	8	369	0
8	Agustus	877	65	9	3	322	26
9	september	733	102	16	3	296	21
10	Oktober	966	102	14	3	76	23
11	November	855	80	11	0	299	11
12	Desember	717	59	14	4	304	15

Sumber: Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung (Desember, 2018)

Keterangan :

DT : Datang Tepat

DL : Dinas Luar

S : Sakit

I : Izin

T : Telat

C : Cuti

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa jumlah rata-rata keterlambatan dari pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bandung Tahun 2018 rentan waktu mulai dari bulan januari sampai desember masih ada saja pegawai

yang datang terlambat. Hal ini tentunya akan berdampak pada kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian. Kemampuan pegawai Kecamatan Ujungberung untuk bisa menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai masih belum berjalan dengan baik, sehingga masih banyak ditemukan beberapa permasalahan di lapangan. Seperti kurangnya kedisiplinan pada saat melayani pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), sehingga ada masyarakat yang mengeluhkan kinerja pegawai di Kecamatan Ujungberung tersebut.

Peneliti menemukan masalah lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kecamatan Ujungberung. Dari 63 pegawai yang bekerja terdapat 2 pegawai yang sering melakukan tindakan tidak disiplin, seperti sembunyi-sembunyi menggunakan *handphone* pada saat jam kerja, bermain youtube, bermain *facebook* bahkan tidak masuk sama sekali. Fenomena kurangnya kedisiplinan yang sering terjadi di Kecamatan Ujungberung tersebut adalah pegawai yang terlambat masuk jam kerja, telat masuk setelah jam istirahat, kurangnya hubungan yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan kurangnya kedisiplinan saat bekerja.

Peneliti juga menemukan fenomena yang tidak terduga akan terjadi sebelumnya sekaligus mengerikan pada saat melakukan observasi di Kecamatan Ujungberung. Salah satu pegawai menceritakan keluh kesahnya selama bekerja di Kecamatan tersebut. Pegawai tersebut tidak merasa nyaman saat bekerja, karena para pegawai yang lain selalu mengucilkan dan membicarakan tentang

keburukannya, sehingga pegawai tersebut telat masuk, bekerja tidak produktif karena bekerja dibawah tekanan.

Fenomena seperti ini tidak boleh dibiarkan terus terjadi. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan kedisiplinan sehingga mengurangi jumlah keterlambatan pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung tersebut, karena indikator keberhasilan kedisiplinan dari suatu instansi terutama di Kantor Kecamatan Ujungberung salah satunya dari segi ketepatan waktu kehadiran pegawainya. Kehadiran ketepatan waktu yang ditetapkan mulai dari pukul 08.00 sampai 16.00 WIB.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian peneliti adalah mengenai **“Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada sebagian pegawai yang belum menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 53. Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Ada sebagian pegawai yang melakukan pelanggaran sehingga tidak dapat bekerja dengan disiplin dan masih belum ada indikasi menjadi pegawai yang menjunjung tinggi kedisiplinan.

3. Kurangnya rasa simpati dan empati antara pegawai satu dengan sebagian pegawai yang lainnya sehingga ada pegawai yang merasa tidak nyaman saat bekerja.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung ?
2. Apa kendala yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Ujung berung Kota Bandung ?
3. Bagaimana upaya pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung

3. Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan kedisiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Mempertajam dan mengembangkan teori-teori yang ada dalam dunia akademis, serta mengembangkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan. Selain itu diharapkan mampu memberikan telaah terhadap fenomena kedisiplinan seorang pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung sehingga menjadi masukan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kedisiplinan seorang pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil bagi penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan mengenai kedisiplinan. Serta penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana bagi penulis.

2) Bagi Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung

Sebagai bahan saran dan pertimbangan dalam meng-evaluasi kinerja yang dilakukan setiap unit pelayanan yang diberikan kepada stakeholders yang nantinya sedikit demi sedikit akan diperbaiki sehingga pelayanan yang diberikan dari Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung senantiasa akan lebih baik dan maksimal di setiap unit nya.

- 3) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Menjadi masukan dan saran bagi para praktisi, akademisi dalam penelitian selanjutnya. Sehingga dapat dijadikan bahan studi komparasi untuk penelitian selanjutnya. Sebagai bahan bacaan atau rujukan bagi mahasiswa program studi Administrasi Publik pada khususnya dan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung pada umumnya.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan membahas mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai tersebut, maka diperlukan analisis disiplin kerja pegawai apakah berjalan dengan baik atau sebaliknya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja

Pegawai Negeri Sipil menyebutkan : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Alek S. Nitisemito yang dikutip oleh Gilang menyatakan indikator-indikator disiplin kerja ada 3 hal yaitu:

1. Mematuhi Peraturan
Yaitu pegawai selalu melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.
2. Bertanggung Jawab
Pegawai harus selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya.
3. Adanya Sanksi
Yaitu sanksi atau hukuman yang dikenakan bila ada pelanggaran disiplin kerja.

Menurut Rival (2004, hal:444) :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-

baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan/organisasi, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua karyawan akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam perusahaan/organisasi. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Ada/tidaknya pengawasan pempinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan perusahaan/organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu perusahaan/organisasi.

f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisitif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Ujungberung Kota Bandung pelaksanaanya akan berjalan dengan baik apabila 3 (tiga) Indikator yaitu : mematuhi peraturan, tidak

menunda pekerjaan, bertanggung jawab berjalan dengan baik pula.

