

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN TANAH LAUT

NOOR KUMALA
NIP. 31.0691

*Asdaf Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
email : kumala20.nk@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Stenly Ferdinand Panerapan, AP, M. Si

ABSTRACT

Background (GAP): Civil Servant Discipline (PNS) is a fundamental guideline for the actions and behavior of civil servants to ensure they adhere to discipline regulations in line with their obligations and responsibilities. However, the implementation of civil servant discipline is not yet fully optimal in various government institutions. This issue is also present at the Office of Community Empowerment and Village Administration in Tanah Laut Regency, where several obstacles hinder the enforcement of discipline. **Objective:** This research aims to understand the implementation of civil servant discipline at the Office of Community Empowerment and Village Administration in Tanah Laut Regency, identify the factors hindering the discipline process, and explore the efforts made to overcome these obstacles. **Method:** This study employs a qualitative research design with a descriptive method. Data were collected through interviews and documentation, using both primary and secondary sources. Data analysis was conducted based on Singodimedjo's theory in Sutrisno, which includes four indicators of discipline. **Results/Findings:** The research findings indicate that the discipline of civil servants at the Office of Community Empowerment and Village Administration in Tanah Laut Regency is generally well-maintained. However, obstacles such as insufficient supervision of regulations and the undisciplined behavior of some employees still hinder the implementation of civil servant discipline. **Conclusion:** Efforts are needed in accordance with Government Regulation on Civil Servant Discipline to address these obstacles, including enhancing supervision and stricter enforcement of disciplinary regulations.

Keywords: Work Discipline, Civil Servants, Regulations

ABSTRAK

Latar Belakang (GAP): Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan landasan utama dalam bertindak dan berperilaku bagi PNS untuk menjalankan aturan disiplin yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab mereka. Namun, penerapan disiplin PNS belum sepenuhnya optimal di berbagai instansi pemerintah. Hal ini juga terjadi di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut, di mana masih terdapat beberapa kendala yang menghambat pelaksanaan disiplin. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin PNS di Kantor

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut, mengidentifikasi faktor penghambat dalam proses pelaksanaan disiplin PNS, serta mengeksplorasi upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi, dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan berdasarkan teori kedisiplinan pegawai dari Singodimedjo dalam Sutrisno, yang mencakup empat indikator kedisiplinan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil penelitian, disiplin PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut sudah berjalan dengan baik. Namun, masih ditemukan kendala seperti kurangnya pengawasan terhadap peraturan dan kepribadian pegawai yang tidak disiplin, yang menghambat pelaksanaan disiplin PNS. **Kesimpulan:** Diperlukan upaya sesuai dengan prosedur Peraturan Pemerintah Disiplin PNS untuk mengatasi hambatan tersebut, termasuk peningkatan pengawasan dan penegakan aturan disiplin yang lebih ketat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, PNS, Aturan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Mereka adalah sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Tanpa kehadiran mereka, fungsi-fungsi lain dalam organisasi tidak akan dapat berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam mengelola kinerja para pegawai agar dapat berkontribusi sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing dalam organisasi (Abdullah & Daryanto, 2013).

Salah satu fungsi utama dari manajemen SDM adalah pembinaan disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa para pegawai dapat mentaati norma, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit dilakukan (Sastrohadwiryo & Syuhada, 2021). Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, serta kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar aturan. Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting sebagai kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal (Syarief et al., 2022). Kedisiplinan merupakan fungsi operative MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin disiplin pegawai pada suatu instansi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2004:44).

Dalam konteks pemerintahan, disiplin kerja menjadi modal utama yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mereka adalah ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin bagi PNS berarti kemampuan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Pemerintah RI, 2021). Sebagai

bagian dari aparatur negara, PNS dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab serta menjunjung tinggi martabat demi kepentingan bangsa dan negara.

Salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dinas PMD). Dinas PMD memiliki peran penting dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat desa. Untuk menjalankan tugasnya, Dinas PMD memerlukan pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa pegawai di Dinas PMD yang menunjukkan tingkat disiplin yang rendah.

Berdasarkan data kehadiran pegawai dari bulan Mei hingga September tahun 2023, terlihat bahwa masih ada pegawai yang absen tanpa keterangan pada bulan Agustus dan September. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Oleh karena itu, pihak Dinas PMD terus melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap seluruh PNS sebagai upaya untuk menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

Beberapa faktor dapat menjadi penyebab terjadinya indisipliner pada pegawai. Salah satunya adalah tingkat pendidikan pegawai. Namun, berdasarkan data, tingkat pendidikan pegawai di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah penyebab utama terjadinya indisipliner pada pegawai di instansi tersebut.

Faktor lain yang mungkin menyebabkan indisipliner adalah kondisi sarana dan prasarana kantor. Meskipun listrik dan Wi-Fi berjalan lancar, namun fasilitas kantor seperti meja, kursi, dan komputer dalam kondisi yang kurang memadai. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai, sehingga dapat memicu terjadinya perilaku indisipliner.

Dalam mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukan langkah-langkah konkret. Salah satunya adalah melalui pengawasan dan pembinaan yang lebih ketat terhadap para pegawai. Selain itu, pembenahan terhadap sarana dan prasarana kantor juga perlu dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas para pegawai.

Selain itu, perlu pula adanya sosialisasi yang lebih intensif mengenai pentingnya disiplin kerja dan konsekuensi dari pelanggarannya. Dengan demikian, diharapkan para pegawai dapat lebih menyadari pentingnya menjaga disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik.

Sebagai kesimpulan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kelancaran dan kinerja sebuah organisasi, terutama dalam konteks pemerintahan. Oleh karena itu, perlunya upaya yang lebih serius dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai, terutama di instansi-instansi pemerintahan seperti Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Dalam penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi-solusi konkret yang dapat membantu meningkatkan disiplin kerja para pegawai di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diharapkan dapat dirumuskan strategi dan kebijakan yang tepat untuk memperbaiki kondisi tersebut. Dengan demikian, dapat terwujud lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan profesional, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Meskipun penelitian sebelumnya telah menyelidiki berbagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai, masih ada beberapa kesenjangan masalah yang perlu diatasi. Pertama, ada kekurangan dalam literatur mengenai pengaruh teknologi baru, seperti sistem absensi sidik jari, terhadap kedisiplinan pegawai. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada faktor-faktor individual, seperti motivasi atau pengawasan, tanpa mempertimbangkan interaksi kompleks antara faktor-faktor ini. Ketiga, kebanyakan penelitian terbatas pada wilayah geografis atau sektor pekerjaan tertentu, sehingga kurangnya generalisasi dalam temuan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki pengaruh teknologi absensi sidik jari, menjelajahi interaksi antara berbagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja, dan memperluas cakupan penelitian untuk mencakup berbagai konteks kerja. Dengan melakukan hal ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan holistik tentang kedisiplinan di tempat kerja.

1.3 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menginvestigasi disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di berbagai instansi pemerintahan. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Putri (2015) membahas tentang analisis disiplin PNS di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan PNS di instansi tersebut masih belum maksimal, terutama terkait dengan kepatuhan terhadap jam kerja dan pencapaian sasaran kerja.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Hasibuan & Munasib (2020) mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Labuhanbatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah tersebut.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2020) membahas disiplin kerja PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Meskipun kedisiplinan PNS di sana dinilai cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi yang lebih baik.

Selain itu, Rizal dan Radiman (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya, Mayamin dan Usuluddin (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh absensi sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi sidik jari memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di sana.

Penelitian selanjutnya oleh Putra dan Aprianti (2020) membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya, Nurjannah dan Syamsir (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh integritas dan disiplin kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Dukcapil Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zulfan Yusuf dan Isriana (2023) membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, Sari, Ahiruddin, dan Selamat (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, Nelson dan Kustiono (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di sana.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian terdahulu dalam bidang disiplin kerja pegawai menunjukkan minat yang terus berkembang dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan di tempat kerja. Namun, terdapat kekurangan dalam literatur yang tidak memadai mengenai aspek-aspek baru yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja, seperti penggunaan teknologi sidik jari dalam memantau absensi pegawai dan dampaknya terhadap kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menyelidiki pengaruh teknologi absensi sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai di berbagai lingkungan kerja, yang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika kedisiplinan di tempat kerja.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya hanya terbatas pada aspek tertentu yang memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi, pengawasan, atau integritas. Namun, masih kurangnya penelitian yang melihat secara holistik interaksi antara faktor-faktor ini dan bagaimana mereka bersama-sama memengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menggabungkan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya dan melihat bagaimana kombinasi mereka dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan di tempat kerja.

Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya sering kali terbatas pada wilayah geografis tertentu atau bidang pekerjaan yang terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas cakupan penelitian dengan memeriksa berbagai konteks kerja, termasuk sektor publik dan swasta, serta berbagai tingkat organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di berbagai setting kerja.

1.5 Tujuan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai disiplin kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi disiplin kerja PNS di lingkungan tersebut, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam mencapai tingkat disiplin yang diinginkan. Dengan demikian, tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan secara komprehensif kondisi disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam mencapai tingkat disiplin kerja yang optimal di lingkungan Dinas PMD tersebut. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat dirumuskan strategi atau langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja para PNS. Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan faktor-faktor penghambat disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut.

Selanjutnya, penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi dalam menemukan solusi-solusi yang efektif dalam mengatasi faktor penghambat disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat dirumuskan upaya-upaya yang konkret dan efektif dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja para PNS. Oleh karena itu, tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan setempat.

II. METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan realita empirik di balik fenomena dengan mendalam, rinci, dan tuntas. Data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan berupa naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mencocokkan realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh McMillan &

Schumacher dalam Soejono (2012) dan Moleong, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti sesuai dengan keadaan yang ada saat penelitian dilakukan. Dalam operasionalisasi konsep, peneliti berfokus pada disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya, seperti data kehadiran pegawai dan tingkat pendidikan pegawai, serta data sekunder berupa buku, jurnal, artikel, dan dokumen resmi lainnya yang relevan dengan penelitian. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, penelitian ini menggunakan teknik dan prosedur purposive sampling dalam pengambilan sampel informan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara bebas terpimpin dengan menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau kelupaan informasi. Sementara itu, dokumentasi mengacu pada proses mencatat dan menyimpan informasi yang terkait dengan seluruh langkah penelitian. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya dokumen. Selain itu, dalam penelitian kualitatif, peneliti juga melakukan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi, yang mencakup triangulasi teknik, sumber, dan waktu.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam dan akurat tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi tersebut dan memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan atau tindakan yang relevan untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat

Disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut merupakan hal yang diatur dengan ketat oleh berbagai peraturan dan regulasi. Menurut klasifikasi Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94), beberapa indikator disiplin kerja meliputi peraturan terkait jam masuk, pulang, dan istirahat, aturan berpakaian dan tingkah laku, serta prosedur dalam menjalankan pekerjaan dan interaksi dengan unit lainnya. Regulasi tersebut, di antaranya, tercantum dalam Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 194 Tahun 2019 yang mengatur ketentuan jam kerja bagi aparat sipil negara di lingkungan pemerintah kabupaten tersebut. Detail peraturan jam masuk dan pulang, serta durasi jam kerja, telah diatur dengan jelas, seperti yang terlihat

pada Perbup Tanah Laut Nomor 198 Tahun 2019 yang menetapkan jam kerja bagi PNS selama 37 jam 30 menit setiap minggunya.

Implementasi ketepatan waktu dalam disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut juga didukung oleh penggunaan teknologi absensi fingerprint. Dengan adanya sistem absensi tersebut, informasi mengenai ketepatan waktu pegawai masuk dan pulang kantor dapat dengan mudah dipantau dan dievaluasi. Data absensi fingerprint menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan pengawasan dan penegakan disiplin dalam lingkungan kerja.

Selain aturan jam kerja, disiplin kerja PNS di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut juga tercermin dalam pematuhan terhadap regulasi lainnya, seperti aturan tentang berpakaian dinas, tingkah laku ketika bekerja, dan kode etik pegawai negeri sipil. Dengan adanya peraturan yang mengatur hal-hal tersebut, diharapkan PNS dapat menjalankan tugasnya dengan profesionalisme dan bertanggung jawab, serta memberikan contoh yang baik bagi masyarakat dalam menjaga disiplin kerja.

3.2 Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

Penelitian ini membahas disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Singodmedjo dan Sutrisno (2019) mengidentifikasi berbagai indikator terkait dengan disiplin kerja PNS, termasuk peraturan jam masuk, pulang, istirahat, berpakaian, dan tingkah laku ketika bekerja. Data menunjukkan bahwa regulasi terkait jam kerja PNS di Kabupaten Tanah Laut diatur dalam Peraturan Bupati yang menetapkan jam masuk, pulang, dan durasi kerja per minggu. Namun, masih ada masalah dengan kepatuhan terhadap aturan jam kerja ini, dengan beberapa PNS terlambat masuk atau pulang lebih cepat dari yang diizinkan.

Wawancara dengan pejabat dan staf Dinas PMD menegaskan bahwa masih ada kecenderungan PNS untuk terlambat masuk atau pulang lebih cepat dari jam kerja yang ditetapkan. Keterlambatan masuk dan pulang cepat ini tidak hanya mempengaruhi kinerja instansi tetapi juga dapat berdampak negatif pada besaran tunjangan tambahan penghasilan pegawai. PNS yang tidak mematuhi jam kerja sering kali merugikan efisiensi operasional dan dapat menciptakan budaya yang tidak mendukung kedisiplinan di lingkungan kerja.

Peraturan tentang berpakaian dan tingkah laku juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berdisiplin. Meskipun sebagian besar PNS di Dinas PMD mematuhi aturan tentang berpakaian, beberapa faktor seperti dorongan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan dapat mendorong pelanggaran aturan. Oleh karena itu, perlu langkah-langkah efektif

untuk mempromosikan dan memperkuat disiplin kerja, termasuk pembinaan, penyuluhan, dan penerapan kebijakan yang jelas dan konsisten.

Selain itu, faktor-faktor penghambat disiplin kerja perlu diperhatikan. Misalnya, adanya ketentuan jam kerja yang belum sesuai dengan praktek yang dijalankan oleh sebagian PNS dapat menjadi penghambat disiplin. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap regulasi yang ada untuk meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas di lingkungan kerja pemerintah. Langkah-langkah konkret perlu diambil untuk memastikan bahwa regulasi dan kebijakan yang ada diterapkan secara konsisten dan didukung oleh pemahaman yang baik dari para pegawai. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang berdisiplin, profesional, dan produktif di Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut.

3.3 Peraturan Cara-Cara Melakukan Pekerjaan

Peraturan mengenai cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut menjadi pondasi yang penting dalam menegakkan disiplin kerja. PNS diwajibkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tanggap, terbuka, jujur, akurat, dan tepat waktu. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelayanan dan kinerja yang diberikan dapat maksimal dan efektif. Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS diharapkan dapat menjalankan kebijakan dan pelayanan publik secara profesional, bebas dari intervensi politik, serta terhindar dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan data capaian kinerja pelayanan Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut, terlihat bahwa PNS telah mencapai target kinerja yang ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan bahwa PNS telah menjalankan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Namun, terdapat beberapa pekerjaan yang tidak mencapai target karena beberapa pegawai sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai dan pergi dari kantor sebelum jam kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu diperkuat untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka. Mereka menyadari pentingnya menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan dan berkomitmen untuk mengutamakan kualitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kedisiplinan membantu pegawai untuk tetap fokus dan berkonsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

3.4 Peraturan Tentang Apa Yang Boleh Dan Apa Yang Tidak Boleh Dilakukan

Para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut memiliki kewajiban untuk memahami dan mematuhi semua aturan yang berlaku di instansi tersebut. Ini mencakup peraturan-peraturan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, kebijakan internal organisasi, kode etik, dan pedoman lainnya. Kedisiplinan pegawai dinilai dari sejauh mana mereka patuh terhadap aturan-aturan tersebut, termasuk dalam hal kehadiran, keterlambatan, kedisiplinan kerja, dan penggunaan fasilitas. Tujuan utama dari peraturan disiplin pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib, di mana setiap pegawai memahami tanggung jawab mereka dan bertindak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan adanya peraturan yang jelas dan konsekuensi yang tegas atas pelanggarannya, pegawai cenderung lebih patuh terhadap aturan dan tanggung jawab mereka. Hal ini membantu melindungi kepentingan organisasi dengan memberikan kerangka hukum yang kuat untuk menangani pelanggaran, penyalahgunaan, atau perilaku tidak etis. Selain itu, peraturan disiplin juga berperan dalam melindungi reputasi dan aset organisasi serta mengurangi risiko hukum dan finansial yang mungkin timbul akibat kelalaian atau pelanggaran.

Berdasarkan Peraturan Tanah Laut Nomor 194 Tahun 2019, hari kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah diatur, baik untuk yang menerapkan 5 hari kerja dalam satu minggu maupun 6 hari kerja. Hal ini penting agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat tetap optimal. Para pegawai perlu memahami bahwa pemerintah daerah terus bekerja untuk memulihkan ekonomi dan menyediakan berbagai program yang dibutuhkan masyarakat. PNS yang tidak mematuhi aturan tersebut dapat dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3.5 Faktor Penghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri

Dalam upaya mewujudkan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut, beberapa hambatan perlu ditelaah lebih lanjut. Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah tingkat pendidikan pegawai. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Data menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas sebagai PNS. Pendidikan tinggi membantu dalam pengembangan keterampilan komunikasi dan pemahaman terhadap hukum dan regulasi yang mengatur tugas-tugas PNS, yang pada akhirnya mendorong kedisiplinan pegawai.

Namun, terdapat kendala terkait dengan tingkat pendidikan pegawai. Pegawai dengan pendidikan terakhir hanya sampai tingkat SLTA mungkin kurang memahami aturan-aturan terbaru di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Selain itu, faktor kepribadian juga dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja. Kebiasaan pegawai yang

sulit diubah, seperti datang terlambat ke kantor dan meninggalkan pekerjaan tanpa selesai, dapat menjadi ciri kepribadian yang tidak disiplin dan menghambat pelaksanaan disiplin kerja.

Selain faktor individu, sarana dan prasarana yang kurang memadai juga dapat mengganggu disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit dan fasilitas yang tidak memadai, dapat mengganggu konsentrasi dan fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketidaknyamanan ini dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Kondisi sarana dan prasarana yang kurang memadai juga dapat menciptakan persepsi bahwa organisasi tidak peduli terhadap kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Hal ini dapat mengurangi motivasi pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Akibatnya, produktivitas pegawai dapat menurun, menciptakan tekanan tambahan pada mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kedisiplinan mereka.

Dalam mengatasi hambatan-hambatan ini, perlu dilakukan langkah-langkah yang efektif, seperti meningkatkan pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja, memberikan pembinaan dan penyuluhan, serta memperbaiki sarana dan prasarana kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Dengan demikian, dapat diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan efisien di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut.

3.6 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat

Upaya untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut dilakukan dengan beberapa langkah. Pertama, meningkatkan kesadaran PNS terhadap aturan disiplin. Data menunjukkan bahwa sebagian PNS telah mematuhi aturan yang berlaku, terutama mereka yang memiliki pendidikan tinggi. PNS yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dapat menjadi contoh bagi yang lain, memperkuat kesadaran akan konsekuensi dari pelanggaran aturan. Kepala Dinas, H. Bambang Kusudarisman, menegaskan pentingnya mengapresiasi perilaku disiplin, bahkan dalam hal-hal kecil, seperti datang lebih awal. Langkah ini dapat memotivasi PNS lainnya untuk meningkatkan kedisiplinan mereka.

Langkah kedua adalah memberikan penghargaan atas perilaku disiplin. Kegiatan seperti family gathering di luar kantor menjadi sarana untuk menghargai kinerja pegawai dalam mewujudkan program Dinas PMD Kabupaten Tanah Laut. Sekretaris Dinas, Drs. Fajar Suryadi, menegaskan bahwa penghargaan dari pimpinan dapat menjadi motivasi bagi PNS untuk lebih disiplin. Ini menunjukkan pentingnya mendukung dan menghargai perilaku disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi.

Langkah-langkah ini menunjukkan bahwa pimpinan dan pihak berwenang di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan terhadap aturan. Meningkatkan kesadaran, memberikan penghargaan, dan memperkuat budaya organisasi yang mendorong disiplin adalah langkah-langkah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama yang perlu didiskusikan. Pertama, tingkat pendidikan pegawai menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan tingkat kedisiplinan. PNS dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang aturan dan regulasi, yang memotivasi mereka untuk lebih patuh terhadap tata tertib kerja. Namun, PNS dengan pendidikan rendah mungkin kurang memahami aturan yang berlaku, yang dapat menghambat kedisiplinan mereka.

Kedua, faktor kepribadian juga memiliki peran penting dalam disiplin kerja. Kebiasaan yang sulit diubah, seperti sering datang terlambat ke kantor atau meninggalkan pekerjaan tanpa selesai, mencerminkan ciri kepribadian yang kurang disiplin. Hal ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan di lingkungan kerja.

Selain itu, kondisi sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk disiplin kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang tidak memadai, dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja ini juga dapat menciptakan persepsi negatif terhadap manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam menghadapi temuan ini, langkah-langkah perbaikan perlu dilakukan. Ini mencakup meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, memberikan pembinaan dan pelatihan kepada pegawai, serta meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif untuk disiplin kerja yang tinggi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut.

3.8 Diskusi Temuan Menarik

Dalam mengeksplorasi temuan menarik dari penelitian ini, beberapa aspek yang patut diperhatikan menjadi subjek diskusi yang menarik. Pertama, terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat pendidikan pegawai dan tingkat kedisiplinan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa PNS dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki kedisiplinan yang lebih baik, karena mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang aturan dan regulasi yang mengatur pekerjaan mereka. Ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan bagi para pegawai untuk memperkuat kedisiplinan mereka.

Kedua, aspek kepribadian juga menjadi titik menarik dalam diskusi ini. Faktor-faktor seperti kebiasaan yang sulit diubah, seperti sering datang terlambat atau kurang fokus dalam menyelesaikan tugas, memperlihatkan dampak langsung dari karakter individu terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyoroti perlunya pendekatan yang holistik dalam meningkatkan disiplin kerja, yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis atau kebijakan, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan kepribadian dari para pegawai.

Selain itu, temuan tentang dampak lingkungan kerja yang tidak memadai juga menarik untuk didiskusikan. Kondisi sarana dan prasarana yang kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menjadi penghambat bagi kedisiplinan pegawai. Ini menunjukkan bahwa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pegawai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja mereka.

Terakhir, temuan ini menggarisbawahi perlunya tindakan yang komprehensif dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Langkah-langkah perbaikan tidak hanya mencakup kebijakan dan aturan baru, tetapi juga pembinaan, pelatihan, dan perbaikan sarana dan prasarana kerja. Diskusi tentang temuan ini dapat membantu memperjelas tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi dalam memperkuat kedisiplinan kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, beberapa kesimpulan penting dapat ditarik untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Pertama, tingkat pendidikan pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan mereka. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang aturan dan regulasi yang mengatur pekerjaan mereka. Pendidikan tinggi juga sering kali membantu dalam pengembangan keterampilan komunikasi dan pemahaman yang lebih baik tentang hukum dan regulasi, yang mendorong PNS untuk lebih berdisiplin dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, pegawai dengan pendidikan yang rendah mungkin kurang memahami aturan dan kurang termotivasi untuk mematuhi aturan tersebut.

Kedua, karakter dan kebiasaan individu juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan kerja. Faktor-faktor seperti kebiasaan datang terlambat atau kurang fokus dalam menyelesaikan tugas dapat menghambat pelaksanaan disiplin kerja. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dalam meningkatkan disiplin kerja, yang tidak hanya memperhatikan aspek kebijakan dan aturan, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan kepribadian dari para pegawai.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang tidak memadai, dapat mengganggu konsentrasi dan fokus pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kedisiplinan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Sarana dan prasarana yang kurang memadai juga dapat menciptakan persepsi bahwa organisasi tidak

peduli terhadap kesejahteraan dan kenyamanan pegawai, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Terakhir, untuk meningkatkan disiplin kerja PNS, langkah-langkah perbaikan yang komprehensif diperlukan. Langkah-langkah ini mencakup pembinaan, pelatihan, dan perbaikan sarana dan prasarana kerja. Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan konsekuensi dari ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan efisien. Dalam hal ini, peran manajemen sangatlah penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin dan kinerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat dirancang langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini dapat diidentifikasi dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang berarti data yang diperoleh lebih bersifat deskriptif dan tidak dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang semua faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Penggunaan pendekatan kualitatif juga membatasi generalisasi temuan pada konteks spesifik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut, sehingga temuan ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks organisasi yang berbeda. Kedua, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi, yang dapat menimbulkan bias respons dari responden atau ketidakmaksimalan dalam pengumpulan data. Selain itu, data yang diperoleh mungkin tidak mencakup semua aspek yang relevan dalam memahami disiplin kerja pegawai, seperti faktor-faktor psikologis atau sosial yang memengaruhi perilaku pegawai. Ketiga, faktor waktu dan sumber daya merupakan keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu dan dengan sumber daya yang terbatas, sehingga tidak semua aspek yang relevan dapat dijelajahi secara mendalam. Ini dapat membatasi kedalaman analisis dan interpretasi temuan yang diperoleh. Keempat, dalam hal analisis data, penelitian ini mengacu pada teori kedisiplinan pegawai dari Singodimedjo dalam Sutrisno. Meskipun teori ini memberikan kerangka kerja yang baik untuk memahami kedisiplinan pegawai, namun keterbatasan teori ini dalam menggambarkan konteks yang lebih luas mungkin membatasi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara holistik.

Arah Masa Depan Penelitian. Dalam arah masa depan penelitian, ada beberapa hal yang dapat dijelajahi lebih lanjut. Pertama, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Kedua, penelitian dapat memperluas cakupan untuk melibatkan lebih banyak instansi pemerintah atau sektor pekerjaan lainnya untuk memperluas generalisasi temuan. Ketiga, penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh teknologi baru, seperti sistem absensi sidik jari,

terhadap kedisiplinan pegawai. Dan keempat, penelitian bisa lebih memperhatikan aspek interaksi antara berbagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti hubungan antara faktor individual, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, diharapkan penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan holistik tentang kedisiplinan di tempat kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk terlibat dalam penelitian ini. Saya ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan wawasan selama proses penelitian. Tanpa kerjasama dan kontribusi dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan dan penataan tenaga kerja di masa mendatang. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan. Semoga kita dapat terus berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & Daryanto. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sastrohadiwiryo, H. S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dainur. (1995). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Widya Medika.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... Salmia, S. (2022). *Manajemen 98 Sumber Daya Manusia (K. P. Utom)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putri. (2015). Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan. [Tesis]. (Putri, 2015)
- Hasibuan, & Munasib. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Labuhanbatu. [Tesis]. (Hasibuan & Munasib, 2020)
- Anwar. (2020). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. [Tesis]. (Anwar, 2020)

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Remik*, 7(1), 602–609. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Nurjannah, L., & Syamsir. (2022). Pengaruh Integritas dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Dukcapil Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.46730/japs.v3i1.49>
- Zulfan Yusuf, & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 895–906. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1216>
- Sari, M., Ahiruddin, A., & Selamat, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 90–96. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215>
- Nelson, N., & Kustiono, A. B. (2020). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.568>