

# DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SAMARINDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Radityan Aufaadaffa Andiraputra

NPP.31.0662

*Asdaf Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: radityanandiraputra@gmail.com

Dosen Pembimbing : Dr. Drs. H. Azharisman Rozie, M.Si

## ABSTRACT

**Problem (GAP):** The existence of violations of civil servant discipline at BKPSDM Samarinda City indicates that civil servants at BKPSDM Samarinda City still do not have awareness in prioritizing discipline, even though BKPSDM Samarinda City itself is one of the city government organizations that has a role in fostering and developing civil servant resources, especially within the scope of Samarinda City. **Objective:** This research aims to determine the implementation of civil servant discipline and the inhibiting factors in carrying out civil servant discipline as well as efforts to overcome obstacles to implementing civil servant discipline at the Samarinda City Personnel and Human Resources Development Agency Office. With the existence of regulations regarding civil servant discipline, these employees are required to have high discipline so that the performance provided results in excellent service so that the government's goal in forming Civil Servants who are entrusted as good servants of society can be realized. **Method:** The research method used in this research is qualitative research with descriptive methods. The data sources used are primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques were carried out using observation, interviews and documentation. The theory used by the author is Hasibuan's theory regarding indicators of employee discipline. **Results/Findings:** *The results of the study* however, there are several problems that hinder the implementation of this discipline, namely the distance to the office, employee personality factors that are difficult to manage, and lack of understanding by employees regarding civil servant disciplinary regulations. **Conclusion:** The efforts made to overcome problems in the implementation of civil servant discipline include reminding people in a persuasive and firm manner according to civil servant discipline rules, then giving strict sanctions to employees who break the rules and socializing the latest civil servant discipline rules for employees who do not understand them.

**Keywords:** Discipline, Civil Servants, Regulations

## ABSTRAK

**Latar Belakang :** Adanya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda menandakan bahwa pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda masih belum memiliki kesadaran dalam memprioritaskan kedisiplinan, padahal BKPSDM Kota Samarinda itu sendiri

merupakan salah satu organisasi pemerintah kota yang memiliki peranan dalam membina dan mengembangkan sumber daya aparatur sipil negara terkhusus dalam ruang lingkup Kota Samarinda. **Tujuan** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin PNS dan faktor penghambat dalam menjalankan disiplin PNS serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda. Dengan adanya peraturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil, menjadikan pegawai tersebut dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi agar kinerja yang diberikan menghasilkan pelayanan yang prima sehingga tujuan dari pemerintah dalam membentuk Pegawai Negeri Sipil yang diamanahkan sebagai pelayan bagi masyarakat yang baik dapat terwujud. **Metode** : Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan oleh penulis yaitu teori Hasibuan mengenai indikator kedisiplinan pegawai. **Hasil** : Hasil analisis penelitian di lokasi tempat penelitian menyatakan bahwa berdasarkan Teori Indikator Kedisiplinan, disiplin PNS di BKPSDM Kota Samarinda berjalan baik. Namun, ada beberapa permasalahan yang menghambat berjalannya pelaksanaan disiplin tersebut dimana jarak ke kantor yang jauh, faktor kepribadian pegawai yang sulit diatur, dan kurangnya pemahaman dari pegawai mengenai peraturan disiplin pegawai negeri sipil. **Kesimpulan** : dapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan disiplin PNS tersebut diantaranya mengingatkan dengan cara persuasif maupun ketegasan sesuai aturan disiplin PNS, kemudian memberikan sanksi secara tegas kepada pegawai pelanggar aturan serta sosialisasi aturan terbaru disiplin PNS bagi pegawai yang belum memahami.

**Kata Kunci** : Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Peraturan

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pemerintah dalam menyelesaikan urusan penyelenggaraan pemerintahannya dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama dalam penyelesaian urusan pemerintahan dan juga pelayan masyarakat memiliki peranan yang menentukan tercapainya penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang baik (good governance). Aparatur Sipil Negara yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok aparatur yang memiliki kemampuan, dilihat dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, kepribadian yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada negara, sikap profesional dalam bekerja, bermoral dan bermental baik, penuh kesadaran atas tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, serta dapat menjadi teladan khususnya dalam hal perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Aturan dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 memberi penjelasan mengenai Manajemen ASN yaitu pengelolaan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar dan etika profesi, serta dilaksanakan untuk menghasilkan pegawai yang bebas dari intervensi

politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pegawai harus memiliki integritas, kejujuran, dan kedisiplinan yang tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh negara untuk melayani masyarakat. Untuk itu, pelaksanaan pembinaan dan peningkatan kedisiplinan bagi pegawai negeri sipil perlu dilakukan dengan berdasar kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aturan baru pemerintah dan telah disepakati oleh pemerintah pusat sebagai landasan utama bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan setiap kewajiban dimana didalamnya terdapat beberapa larangan maupun jenis hukuman bagi pegawai negeri sipil apabila melanggar aturan yang telah tercantum. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan memiliki wibawa dalam hal pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan unsur-unsur yang dapat mendukung terwujudnya hal tersebut, salah satunya yaitu faktor kedisiplinan yang erat kaitannya dengan kualitas seorang pegawai negeri sipil. Kedisiplinan secara tidak langsung akan menumbuhkan kesadaran bagi seorang pegawai negeri sipil akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan masyarakat, dan juga memudahkan proses berjalannya suatu pelaksanaan aturan karena berhasil atau tidaknya suatu aturan itu tergantung dari individu yang melaksanakan peraturan yang sedang berlaku tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang menjadi pedoman utama dan juga sebagai landasan aturan terbaru bagi seorang pegawai negeri sipil dalam mengatur berbagai aspek yang terkait dengan pegawai negeri sipil termasuk tugas, kewajiban, hak, disiplin, promosi, dan berbagai hal lainnya. Peraturan tersebut dikeluarkan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas dan berlandaskan hukum bagi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai negeri sipil diharapkan mematuhi peraturan tersebut agar apa saja yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil dapat terkontrol atau dalam hal ini tidak melenceng dari aturan yang telah ditetapkan tersebut dan tentunya juga untuk menjaga kedisiplinan, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas pemerintah.

Penting bagi seorang pegawai negeri sipil untuk memahami dan mematuhi peraturan ini karena pelanggaran terhadap peraturan administratif dapat berdampak pada karier mereka dan berpotensi menimbulkan sanksi. Selain itu, peraturan tersebut juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien di dalam birokrasi pemerintahan.

## **1.2.Kesenjangan Masalah Penelitian (Gap Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda ini yaitu berkaitan dengan adanya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda.

**Rekapitulasi Jenis Pelanggaran Disiplin PNS di BKPSDM Kota Samarinda dari tahun 2020-2023**

No.	Jenis Pelanggaran	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja	12	9	6	8
2.	Melakukan pelanggaran terhadap norma dan etika	2	-	1	-
3.	Tidak melakukan kewajiban bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara	2	5	3	2
4.	Melakukan tindakan penipuan	-	-	-	-
5.	Melakukan perbuatan asusila	-	-	-	-
<b>Jumlah Pegawai</b>		16	14	10	10

Sumber : BKPSDM Kota Samarinda 2023, diolah penulis 2023

Melalui data yang didapat dari BKPSDM Kota Samarinda, jenis pelanggaran disiplin pegawai yang diukur dari 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2020-2023 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 merupakan jumlah pegawai terbanyak yang melanggar aturan yaitu sebanyak 16 pegawai. dimana terdapat 12 pegawai tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja; 2 pegawai melakukan pelanggaran terhadap norma dan etika; dan 2 pegawai tidak melakukan kewajiban bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda masih belum memiliki kesadaran dalam memprioritaskan kedisiplinan, padahal BKPSDM Kota Samarinda itu sendiri merupakan salah satu organisasi pemerintah kota yang berperan penting dalam mendukung serta mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Samarinda, dimana pelaksanaan visi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda mengacu pada visi dari Pemerintah Kota Samarinda yaitu “Terwujudnya Kota Samarinda Sebagai Kota Peradaban”. Dan juga Misi Pemerintah Kota Samarinda yang terdiri atas 5 (lima) misi namun misi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda adalah misi yang ke 3 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan demokratis, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan dan pengawasan kebijakan.”

Dalam perwujudan misi tersebut, Pemerintah Kota Samarinda membutuhkan aparatur sipil negara yang memiliki kemampuan, dilihat dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, kepribadian yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada negara, sikap profesional dalam bekerja, bermoral dan bermental baik, penuh kesadaran atas tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, serta dapat menjadi teladan khususnya dalam hal perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Namun pada kenyataannya masih terdapat temuan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda yang menyebabkan terhambatnya perwujudan misi tersebut.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu, khususnya dalam hal disiplin terhadap pegawai negeri sipil. Penelitian Eva Sulastriy Anwar (2020) Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, menemukan bahwa penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah cukup baik dan dapat menjadi contoh bagi organisasi pemerintah lainnya, hal tersebut tentunya sangat berguna bagi pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru karena dengan adanya disiplin preventif dan disiplin korektif yang berlaku di kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan kinerja yang baik. Penelitian Efri Rahmawati (2021) Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak, menemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sudah menunjukkan tren yang positif, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya indikator sesuai teori Robbins yang digunakan untuk melihat kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak. Penelitian Rahmawati Pane (2022) Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, menemukan bahwa dalam penelitian ini teori menurut Hasibuan (2016:194) digunakan oleh peneliti sebelumnya untuk dijadikan sebagai indikator untuk menentukan kriteria yang tepat dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Indikator-indikator tersebut antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Penelitian Yulita Rosalina (2017) Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan, menemukan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil sudah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan, peraturan tersebut sangat membantu dalam peningkatan kinerja yang efektif dan efisien walaupun dalam penerapannya masih terdapat

beberapa pegawai yang melanggar peraturan tersebut. Penelitian Yurike Priska (2022) Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah, menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai cenderung masih sering meninggalkan kantor saat jam kerja dan tidak hadir di hari kerja dengan alasan diluar tugas pekerjaan.

Penelitian Feby Ardiantika 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, menemukan bahwa kedisiplinan PNS di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan kurang maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang rendah dalam mematuhi jam kerja dan dalam mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Penelitian Resti Retno Sarining Isyanto (2019) Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menemukan bahwa pelaksanaan disiplin PNS di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sudah melaksanakan sejak Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, tetapi masih ditemukan pelanggaran disiplin PNS, kendala dalam disiplin PNS yaitu kurang tegasnya sanksi, lunturnya kedisiplinan PNS, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, dan kurangnya kesadaran pegawai disnaker Kabupaten Pemalang. Penelitian Ramvita (2023) Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung yang menemukan bahwa disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan walaupun aturan disiplin saat ini lebih ketat, namun pelaksanaannya di BALITBANGDA Provinsi Lampung masih belum maksimal. Terdapat 3 faktor yang diidentifikasi masih rendah dalam penegakkan disiplin yaitu kompensasi yang dinilai belum mencukupi, sosialisasi perubahan peraturan yang tidak merata tidak adanya aturan hukuman disiplin jam kerja, dan pemimpin yang tidak berani dalam mengambil keputusan. Penelitian Prayudha Wistu (2021) Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau yang menemukan bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Balai Bahasa Provinsi Riau mendapatkan sanksi disiplin baik itu untuk kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan selalu ada PNS yang tidak mematuhi aturan disiplin terkait jam kerja setelah cuti bersama dan pada tahun 2021 terdapat peningkatan pelanggaran disiplin jam kerja oleh PNS di lingkungan Balai Bahasa Provinsi

Riau dimana terdapat beberapa orang PNS yang tidak mematuhi jam kerja atau tidak masuk kerja setelah masa libur cuti bersama berakhir, hal ini dipengaruhi oleh kondisi covid 19 sehingga ada PNS yang terkendala untuk balik atau pulang ke Pekanbaru, pimpinan Balai Bahasa Provinsi Riau memberikan sanksi disiplin kepada PNS yang tidak masuk kerja setelah cuti bersama sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Penelitian Haerul Amri (2019) Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menemukan bahwa berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar setelah diterapkannya PP No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum bisa meningkatkan tingkat kedisiplinan dan menekan jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar, maka dari itu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian yaitu dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Makassar berperan penting dalam menjatuhkan tindakan administratif dan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar.

#### **1.4.Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil dan memperlihatkan bahwa pelaksanaannya berjalan cukup baik. Terdapat beberapa perbedaan mendasar yang memperlihatkan perbedaan signifikan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis meskipun sama-sama membahas disiplin pegawai negeri sipil di suatu instansi maupun organisasi perangkat daerah. Perbedaannya terletak pada teknik yang akan digunakan yaitu dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Selain itu, pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori dari Hasibuan (2016:194) yang menyatakan bahwa indikator untuk menentukan kriteria yang tepat dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Indikator-indikator tersebut antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

#### **1.5.Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda dan faktor penghambat dalam menjalankan disiplin PNS serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.

## **II. METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengkaji dan membahas mengenai bagaimana pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil. Melalui metode ini, penulis menganalisis data yang ada di lapangan secara detail dan dengan mendalami peristiwa secara sistematis dan ilmiah. Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2012:13) menjelaskan karakteristik penelitian kualitatif secara umum sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome.
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
5. Lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

Dalam penelitian ini penulis menentukan informan dengan teknik Sampling Purposive yang merupakan salah satu teknik sampling nonprobability yaitu dengan menentukan orang yang dianggap faham, menguasai, dan memiliki kewenangan untuk menyajikan data yang penulis butuhkan dalam penelitian. Sebagaimana yang dinyatakan Sugiyono (2012:298) bahwa “Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Misalnya pada penelitian yang membahas tentang kondisi perkembangan kesehatan gizi anak di suatu daerah, maka penentuan sampel sebagai sumber informasinya adalah seorang ahli gizi. Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling agar memudahkan penulis dalam mencari permasalahan dan informasi yang dibutuhkan.

Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif ini, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala BKPSDM Kota Samarinda, Sekretaris BKPSDM Kota Samarinda, Kepala Bidang Pembinaan Aparatur, dan pegawai/staf BKPSDM Kota Samarinda.

Adapun analisisnya menggunakan teori Hasibuan (2016:194) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur**

Penulis menganalisis disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan pendapat dari Hasibuan (2016:194) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Adapun pembahasannya dapat dilihat pada subbab berikut.

##### **3.1.1 Analisis Berdasarkan Tinjauan Legalistik**

Analisis berdasarkan tinjauan legalistik mengacu pada pendekatan yang menggunakan aspek hukum atau undang-undang dalam melakukan suatu penelitian dengan mengevaluasi suatu isu atau permasalahan. Dalam konteks ini, analisis berdasarkan tinjauan legalistik dapat mencakup pemahaman dan penilaian terhadap peraturan hukum, kebijakan, serta undang-undang yang relevan. Analisis berdasarkan tinjauan legalistik tentunya sangat berguna untuk memastikan bahwa kebijakan dan tindakan yang diambil oleh suatu organisasi atau instansi sesuai dengan peraturan hukum atau undang-undang yang berlaku.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda merupakan salah satu organisasi pemerintah kota yang berperan dalam mendukung urusan pemerintahan khususnya di bidang kepegawaian dan juga bidang pengembangan terhadap sumber daya aparatur sipil negara. Pengelolaan terhadap aparatur sipil negara di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda secara keseluruhan berpedoman pada Undang-Undang terbaru yaitu Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Adapun untuk menjamin kelancaran bagi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta kewajiban sebagai aparatur sipil negara, maka diterapkan Peraturan

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan landasan utama bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan setiap kewajiban dimana didalamnya terdapat beberapa larangan maupun jenis hukuman bagi pegawai negeri sipil apabila melanggar aturan yang telah tercantum.

### **3.1.2. Analisis Berdasarkan Tinjauan Teoritis**

#### **3.1.2.1. Tujuan dan Kemampuan**

Dalam indikator ini tujuan dan kemampuan merupakan kriteria atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai atau karyawan mencapai tujuan tertentu dan sejauh mana mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Tujuan atau target dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda dalam menerapkan disiplin bagi pegawainya sejauh ini sudah terlaksana dengan baik sehingga hal ini memudahkan instansi dalam menghubungkan pencapaian individu dengan tujuan strategis yang lebih besar yang telah ditetapkan oleh organisasi serta mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan.

Selain itu, pegawai juga memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara disiplin sehingga dapat membantu instansi BKPSDM Kota Samarinda dalam mengidentifikasi kemampuan dan perkembangan pegawai, serta memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui kinerja individu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan informan dapat disimpulkan bahwa target atau tujuan dari disiplin pegawai negeri sipil adalah untuk mendisiplinkan pegawai agar tidak melenceng dari kewajiban yang harus dilaksanakan dan agar menertibkan perilaku serta sikap pegawai sebagai aparatur sipil negara sehingga tujuan dari BKPSDM Kota Samarinda dapat tercapai dengan baik. Kemudian pegawai juga memiliki kemampuan untuk menaati dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab ditinjau dari faktor kedisiplinan secara konsisten meskipun untuk beberapa pegawai ada yang belum bisa menjalankannya secara konsisten.

#### **3.1.2.2. Teladan Pimpinan**

Salah satu dimensi dari teori disiplin yang digunakan penulis lainnya yaitu keteladanan pimpinan, hal ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan contoh yang baik dengan menunjukkan perilaku dan tindakan mereka melalui etika kerja, integritas, dan dedikasi yang tinggi. Keteladanan pimpinan berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi seluruh pegawai di

BKPSDM Kota Samarinda, sehingga sikap dan perilaku yang mencerminkan kedisiplinan dari pimpinan dapat ditiru oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak H. Julia Noor, SIP selaku Kepala BKPSDM Kota Samarinda dapat disimpulkan bahwa sebagai pimpinan di BKPSDM Kota Samarinda harus terlebih dahulu memberikan contoh dari hal-hal kecil seperti disiplin waktu kerja, penampilan yang rapi, dan menunjukkan etika yang baik sehingga pegawai yang ada di kantor dapat meneladani sikap tersebut.

#### **3.1.2.3. Keadilan**

Disiplin juga memperhatikan faktor keadilan dimana keadilan merupakan kesetaraan yang dimiliki oleh seluruh pegawai di BKPSDM Kota Samarinda untuk menerapkan disiplin pegawai negeri sipil yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan juga mengikuti segala kebijakan dan kebiasaan yang ada di kantor BKPSDM Kota Samarinda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Drs. Samlian Noor, M.Si selaku sekretaris BKPSDM Kota Samarinda, dimana untuk menciptakan kesetaraan dalam pegawai dalam hal keadilan tidak ada pegawai yang diistimewakan walaupun pejabat sekalipun dan untuk proses penegakan hukum seluruhnya berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan bapak Dr. Riduansah, SE, M.Si selaku Kepala Bidang Pembinaan Aparatur di BKPSDM Kota Samarinda yang menyampaikan bahwa adanya kesetaraan dalam pegawai dimulai dari adanya pelaksanaan peraturan disiplin PNS yang harus ditaati oleh seluruh pegawai tanpa terkecuali begitu juga dengan penegakan hukum yang berlaku di kantor BKPSDM Kota Samarinda.

#### **3.1.2.4. Pengawasan Melekat**

Dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda, terdapat pengawasan melekat yang dilakukan secara langsung dan terus menerus oleh pimpinan terhadap bawahan atau unit yang berada di bawah tanggung jawabnya. Selain itu, adanya ikatan hukum atau peraturan perundang-undangan tentang disiplin pada setiap pegawai juga merupakan bentuk dari pengawasan melekat yang dimaksud.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Dr. Riduansah, SE, M.Si selaku Kepala Bidang Pembinaan Aparatur, dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat berprinsip pada pemimpin yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua aktivitas dan tugas yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan standar, kebijakan, dan tujuan organisasi. Dan juga mengenai aturan yang dijadikan pedoman untuk pengawasan disiplin pegawai BKPSDM Kota Samarinda yaitu tetap sama, dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

#### **3.1.2.5. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman yang diberlakukan di BKPSDM Kota Samarinda ini bertujuan untuk menegakkan disiplin kerja, memperbaiki perilaku setiap individu pegawai, dan menjaga integritas serta profesionalisme aparatur sipil negara. Selain itu, pemberian sanksi juga diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai lain agar tidak melakukan pelanggaran yang sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurlina, S.Sos selaku salah satu pegawai di BKPSDM Kota Samarinda dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDM Kota Samarinda, pegawai dapat mendisiplinkan diri karena kesalahan yang diperbuat akan mempengaruhi gaji yang akan diterima bahkan yang lebih buruknya akan berdampak kepada karir yang dimiliki pegawai.

#### **3.1.2.6. Ketegasan**

Adapun ketegasan sebagai salah satu dimensi yang harus diterapkan di lingkungan BKPSDM Kota Samarinda dalam pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat dengan tujuan agar seluruh pegawai dapat mengikuti kebijakan tersebut dengan baik. Berdasarkan wawancara penulis bersama Kepala BKPSDM Kota Samarinda Bapak H. Julia Noor, S.IP yang dapat disimpulkan bahwa pimpinan BKPSDM Kota Samarinda mempertegas proses penegakan disiplin di BKPSDM Kota Samarinda yang tetap mengingat kepada prosedur yang telah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Patriansyah et al,2023).

#### **3.1.2.7. Hubungan Kemanusiaan**

BKPSDM Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mengutamakan kedisiplinan kerja yang tentunya akan berkaitan dengan komunikasi antar pegawai. Untuk mengarahkan pegawai agar dapat mencapai suatu keberhasilan dalam disiplin kerja, maka

dibutuhkan hubungan kemanusiaan atau dalam hal ini hubungan antar sesama pegawai yang merujuk pada interaksi sosial dan emosional antara individu dalam organisasi BKPSDM Kota Samarinda. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Samarinda Bapak H. Julia Noor, S.IP bahwa dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang disiplin, Kepala BKPSDM Kota Samarinda terlebih dahulu menciptakan hubungan kemanusiaan yang baik dengan mendekati diri kepada seluruh pegawainya. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan pimpinan dalam meningkatkan moral, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, serta mengurangi stres dan konflik kerja. Sehingga kedisiplinan dalam lingkungan kerja yang ada di BKPSDM Kota Samarinda dapat tercapai dengan baik (Utami et al,2018).

### **3.1.2.8. Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)**

Adapun balas jasa (gaji dan kesejahteraan) atau dalam hal ini juga disebut sebagai pemberian penghargaan (reward) untuk pegawai yang merupakan salah satu dimensi dalam penerapan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan BKPSDM Kota Samarinda (Tatang,2018). Balas jasa menjadi bentuk pengakuan dan apresiasi dari pemerintah terhadap dedikasi, kinerja, dan kontribusi pegawai negeri sipil selama menjalankan tugasnya yang diberikan dalam berbagai bentuk tergantung pada regulasi yang berlaku dan kebijakan dari masing-masing instansi pemerintah. Seperti yang disampaikan oleh Kepala BKPSDM Kota Samarinda Bapak H. Julia Noor, S.IP bahwa terkait reward atau penghargaan bagi pegawai di BKPSDM Kota Samarinda memang tidak ada karena regulasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Namun Pemerintah Kota Samarinda mengadakan penghargaan yang diselenggarakan disetiap tahunnya sebagai bentuk apresiasi dari pemerintah untuk organisasi perangkat daerah terbaik dan pegawai yang berprestasi agar dapat menumbuhkan semangat kerja khususnya dalam hal kedisiplinan.

## **3.2 Faktor Penghambat**

Pelaksanaan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat menghadapi berbagai faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitasnya. Faktor-faktor ini dapat berasal dari internal maupun dari eksternal organisasi. Berikut penjelasan mengenai beberapa faktor penghambat disiplin PNS di BKPSDM Kota Samarinda berdasarkan wawancara dengan beberapa informan yaitu;

1. Jarak ke kantor

Pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda tentunya tidak sepenuhnya sempurna, terdapat beberapa faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses pelaksanaannya. Salah satunya yaitu jarak yang ditempuh beberapa pegawai ke lokasi kantor, terlebih apabila melihat kondisi lalu lintas di Kota Samarinda yang seringkali terjadi kemacetan

## 2. Kepribadian pegawai

Terdapat faktor penghambat lainnya yang menyangkut kepribadian pegawai dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda, penemuan oknum pegawai yang sering mencuri waktu disaat setelah melakukan absensi jam masuk kerja menjadi suatu kebiasaan yang sulit diubah karena kepribadian pegawai itu sendiri (Patonengan & Setiawan,2021).

## 3. Kurangnya pemahaman mengenai peraturan disiplin

Kurangnya pemahaman pegawai mengenai peraturan ini sangat berdampak pada disiplin pegawai. Berdasarkan wawancara penulis dengan Sekretaris BKPSDM Kota Samarinda Bapak Drs. Samlian Noor bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami sepenuhnya apa saja yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sehingga hal tersebut tentunya menghambat proses pelaksanaan disiplin PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.

### **3.4 Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Adapun upaya yang akan dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan disiplin PNS diantaranya:

#### 1. Upaya Mengatasi Hambatan Jarak

Upaya dalam mengatasi hambatan memang harus dilakukan untuk mengurangi pelanggaran bagi pegawai yaitu pimpinan mengingatkan dengan tegas kepada pegawai yang mempunyai rumah yang jaraknya cukup jauh dari kantor agar datang ke kantor lebih pagi dan lebih disiplin dalam hal waktu untuk pergi ke kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Samarinda yaitu Bapak H. Julia Noor, S.IP dimana beliau tak ada hentinya untuk selalu mengingatkan kepada pegawainya untuk dapat manajemen waktu dengan baik, apabila memiliki rumah yang berjarak jauh dari kantor alangkah baiknya berangkat lebih pagi agar sampai ke kantor dengan tepat waktu,

sebagai pegawai yang dibiayai oleh negara maka juga harus memiliki kesadaran dalam tanggung jawab yang diemban untuk mengabdikan kepada negara sebagai aparatur pemerintah.

## 2. Upaya Mengatasi Hambatan Kepribadian Pegawai

Upaya untuk mengatasi kepribadian pegawai yang sulit untuk dirubah harus diberikan sanksi yang lebih berat kepada pegawai yang kepribadiannya terbiasa melakukan pelanggaran. Melalui wawancara bersama Kepala BKPSDM Kota Samarinda yang disimpulkan bahwa dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kepribadian pegawai, perlu adanya tindak lanjut yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan wejangan yang bersifat persuasif kepada pegawai tersebut terlebih dahulu dan apabila masih saja melakukan pelanggaran maka tidak perlu ada negosiasi atau keringanan lagi. Keseluruhan pelanggaran baik ringan, sedang, maupun berat harus diberikan sanksi tegas agar oknum pegawai yang terbiasa melakukan pelanggaran dapat merasakan efek jera.

## 3. Upaya Mengatasi Hambatan Pegawai Yang Belum Memahami Mengenai Peraturan Disiplin

Adanya temuan pegawai yang masih belum memahami sepenuhnya mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS tentunya menghambat proses pelaksanaan disiplin PNS di BKPSDM Kota Samarinda, maka dari itu perlu adanya sosialisasi terkait peraturan tersebut. Seperti halnya yang telah disampaikan oleh Kepala Bidang Pembinaan Aparatur Sipil Negara Bapak Dr. Riduansah, SE, M.Si bahwa dalam rangka mencegah pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh ketidakpahaman pegawai mengenai peraturan disiplin PNS yang terbaru, maka dilakukan sosialisasi terkait peraturan disiplin PNS tersebut. Sehingga untuk kedepannya pegawai lama atau istilah lainnya disebut sebagai pegawai senior yang berada di kantor dapat menyalurkan ilmunya mengenai peraturan tersebut apabila terdapat pegawai baru yang ditempatkan di seluruh organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda khususnya di BKPSDM Kota Samarinda.

### 3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Samarinda tentunya sangat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan kinerja pemerintah khususnya bagi keseluruhan organisasi perangkat daerah dalam lingkup Kota Samarinda. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang diadakan oleh pihak BKPSDM Kota Samarinda dengan diikuti oleh keseluruhan instansi atau

organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Adanya sosialisasi tersebut diharapkan secara jangka panjang mampu menjadi contoh bagi instansi lain dan memberikan tren positif bagi kinerja pegawai negeri sipil layaknya penelitian Eva Sulastriy Anwar dimana penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menjadi contoh bagi organisasi pemerintah lain karena adanya disiplin preventif dan disiplin korektif yang berlaku di kantor menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan kinerja yang baik (Eva, 2020).

Penulis juga menemukan temuan penting dimana terdapat gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala BKPSDM Kota Samarinda yang dapat dijadikan contoh bagi pimpinan di instansi atau organisasi perangkat daerah lain dimana beliau membangun hubungan yang baik dengan bawahannya dengan menyempatkan *coffee break* bersama disela kesibukan jam kerja, momen-momen tersebut sengaja beliau ciptakan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan yang secara tidak langsung juga membangun *chemistry* sesama pegawai. Sama halnya dengan temuan Rahmawati Pane bahwa pimpinan di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara juga menerapkan hal yang sama dimana terdapat hubungan kemanusiaan yang dibangun oleh pimpinan dengan cara membangun komunikasi yang baik bersama seluruh pegawainya (Rahmawati, 2022).

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian di lokasi tempat penelitian menyatakan bahwa berdasarkan Teori Indikator Kedisiplinan, disiplin PNS di BKPSDM Kota Samarinda sudah baik. Namun, ada beberapa permasalahan yang menghambat berjalannya pelaksanaan disiplin tersebut dimana jarak ke kantor yang jauh menyebabkan mobilitas dengan efisiensi waktu untuk datang ke kantor ditempuh dengan perjalanan yang cukup lama. Selanjutnya dari faktor kepribadian pegawai yang tidak disiplin dimana terdapat temuan oknum pegawai yang sering mencuri waktu disaat setelah melakukan absensi jam masuk kerja dan kemudian menjadi suatu kebiasaan yang sulit diubah karena kepribadian pegawai itu sendiri, dan yang terakhir yaitu faktor kurangnya pemahaman dari pegawai mengenai peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan disiplin PNS tersebut diantaranya mengingatkan dengan cara persuasif maupun ketegasan sesuai aturan disiplin PNS, kemudian memberikan sanksi secara tegas kepada pegawai pelanggar aturan serta sosialisasi aturan terbaru disiplin PNS bagi pegawai yang belum memahami.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama berupa waktu penelitian dalam pengumpulan dan pengolahan data penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisan yang dilakukan, oleh karena itu penulis menyarankan untuk dilakukan penelitian lain yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Amri, H. (2019). . EVALUASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT DI SEKOLAH ISLAM ATHIRAH (STUDI PADA SMP ISLAM ATHIRAH 1 KAJAOLALIDO KOTA MAKASSAR) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Efri Rahmawati, E. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT TUALANG KABUPATEN SIAK (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau).
- Eva Sulastriy Anwar (2020). Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyanto, R. R. S., & Retno, R. (2019). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Skripsi, Universitas Terbuka Semarang.
- Rahmawati Pane (2022). Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Medan : Universitas Medan Area.

- Ramvita, R. (2023). Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.
- Patriansyah, W., Juniasih, T. E., Lona, R. T., & shanty Lubis, A. M. M. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(3), 145-157.
- Patonengan, J., & Setiawan, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149-159.
- Putri, F. A. (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 (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik).
- Rosalina, Y. (2017). Disiplin pegawai negeri sipil di kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sugiyono 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Utami, S. W., Hilmi, M., & Umam, A. A. K. (2018). Pengembangan Pendidikan Moral, Karakter, Dan Kepemimpinan Siswa Sma/Smk Melalui Kegiatan I Glow I Bro Di Kabupaten Banyuwangi. *J-Dinamika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1).
- Tatang, N. P. M. (2018). Model Penerapan Kode Etik Pegawai Negeri Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Di Kabupaten Ciamis (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Wistu, P. (2021). Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pada Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

