

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
**Volume 1, Nomor 9, Oktober 2023, Halaman 31-42**  
**Licensed by CC BY-SA 4.0**  
**E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8412580)**  
**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8412580>**

## **Studi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo**

**Fitriani Ence<sup>1</sup>, Zuchri Abdussamad<sup>2</sup>, Yacob Noho Nani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo,  
Kota Gorontalo

Email: [fitrianience070@gmail.com](mailto:fitrianience070@gmail.com)<sup>1</sup>, [zuchriabdussamad@ung.ac.id](mailto:zuchriabdussamad@ung.ac.id)<sup>2</sup>, [yacobnani@ung.ac.id](mailto:yacobnani@ung.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Mendeskripsikan pemahaman pegawai terhadap peraturan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, 2) Mendeskripsikan kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, 3) Mendeskripsikan tanggungjawab pegawai terhadap peraturan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini sebanyak 11 responden sebagai pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pemahaman pegawai terhadap peraturan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo belum sepenuhnya baik. Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa pegawai yang kurang memahami tentang dimensi atau aspek disiplin kerja yang harusnya dipatuhi oleh pegawai Sekretariat DPRD. 2) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo masih terdapat beberapa kelalaian pegawai terhadap pelaksanaan peraturan dan standar kerja. Misalnya pada aspek kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan lain sebagainya. 3) Sikap tanggungjawab pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo secara umum sudah berada pada tingkat yang baik meskipun masih perlu peningkatan dalam berbagai aspek termasuk diantaranya pemahaman dan kepatuhan pegawai itu sendiri. Kesimpulannya tingkat pemahaman pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja perlu ditingkatkan. Sedangkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin kerja yang berlaku di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo menunjukkan masih ada sikap disiplin pegawai yang lalai dari peraturan dan standar kerja, yang terdiri dari aspek kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan kerja, patuh terhadap standar kerja dan patuh terhadap peraturan kerja. Sehingga perlu dipahamkan lebih spesifik lagi kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Demikian sikap tanggung jawab pegawai yang perlu peningkatan.

**Kata Kunci:** *Peraturan Disiplin Kerja, Pegawai*

---

#### **Article Info**

Received date: 15 September 2023

Revised date: 26 Sept. 2023

Accepted date: 02 Oktober 2023

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama. Salah satu unsur pendukung tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja para pegawai yang berjalan dengan optimal. Meskipun sebagai unsur pendukung, tetapi kinerja pegawai merupakan bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja kolektif organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu kegiatan dilakukandalam suatu organisasi. Demikian halnya dengan kinerja pegawai sangat

berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Semakin baik kinerja seorang pegawai, semakin mudah suatu organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk atau rendah dalam menjalankan aktivitas kerjanya maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik serta organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai juga merupakan bagian dari kinerja organisasi. Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Organisasi dapat melakukan penilaian atas kinerja seorang pegawai dengan indikator kinerja tertentu. Salah satu indikator penilaian yaitu dengan melihat perilaku disiplin kerja pegawai selama menjalankan tugas dan aktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (Agussalim dan Mappatempo, 2019 : 93) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Karena disiplin merupakan modal utama yang sangat menentukan tingkat kinerja pegawai.

Menurut Singodimedjo (Surbakti, 2011:8) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (Farida dan Hartono, 2016:41) mengatakan bahwa “Kedisiplinan dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin merupakan bentuk tindakan yang digunakan oleh manajemen pimpinan yang bermaksud untuk mendorong setiap pegawai atau anggota organisasi untuk memenuhi standar yang sesuai dengan ketentuan peraturan jam kerja dengan harapan dapat mencapai kinerja yang baik. Dengan disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh anggota organisasi maka pelayanan yang diberikan dan yang diterima oleh publik bisa lebih efektif dan terjamin.

Perilaku disiplin kerja pegawai menjadi salah satu indikator penilaian yang perlu dilakukan dan diterapkan secara terencana sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti halnya di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dengan jumlah pegawai sebanyak 108 pegawai dengan komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 25 orang dan Pegawai Honorer / TPKD berjumlah 83 orang.

Pelaksanaan hari kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo yaitu mulai hari Senin sampai hari jum'at dengan estimasi waktu kerja mulai pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.00 sore WITA. Salah satu indikator penilaian disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo yaitu dilihat dari tingkat kehadiran pegawai baik kehadiran saat tiba di kantor maupun jam pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan terdapat berbagai permasalahan mengenai perilaku disiplin kerja yang ada di sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Diantara permasalahan yang peneliti temukan dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai yaitu mengenai kehadiran pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja, kembali ke kantor setelah istirahat tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja, datang saat jam pulang kerja, bolos saat masih jam kerja, dan meninggalkan kantor tanpa sepengetahuan atasan.

Perilaku kerja pegawai yang tidak disiplin tersebut tentunya bertentangan dengan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang disebutkan dalam pasal ayat (4) bahwa “disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”. Selanjutnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi No 6 Tahun 2018 Tentang Hari Kerja dan Jam kerja di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) dan ayat (4) bahwa:

- (3) Hari Kerja adalah hari dimana Pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama jam kerja yang ditentukan.
- (4) Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan Pegawai untuk bekerja di kantor termasuk waktu istirahat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan mengenai jam masuk kerja diatur lebih spesifik dalam Pasal 3 yang menjelaskan bahwa: Jam kerja Pegawai diatur sebagai berikut:

- a. hari Senin sampai dengan hari Kamis jam 07.30 - 16.00 WIB, dengan waktu istirahat jam 12.00 -13.00 WIB; dan
- b. hari Jumat jam 07.30 – 16.30 WIB, dengan waktu istirahat jam 11.30 -13.00 WIB.
- c. Jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit ditambah istirahat selama 1 jam atau paling sedikit 8 jam 30 menit setiap hari.

Ketentuan tersebut haruslah menjadi pegangan bagi pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebab kehadiran pegawai yang sesuai dengan standar disiplin kerja dapat memberikan dampak yang berarti dalam menunjang kualitas pelayanan di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Selain itu, pegawai sekretariat perlu memahami bahwa keberadaan Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.

Dampak lain yang ditimbulkan akibat pegawai yang tidak hadir dalam menjalankan tugas di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo yaitu beban pekerjaan yang bertambah baik secara individu pegawai maupun beban kerja secara kolektif. Dalam artian bahwa tugas pegawai yang tidak hadir dibebankan kepada pegawai lainnya. Sehingga dalam keadaan tertentu pelayanan yang diberikan tidak berjalan dengan baik.

Pemahaman yang dapat ditarik dari penjelasan di atas dengan memperhatikan substansi keberadaan Sekretariat DPRD sebagai fungsi pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap fungsi DPRD, maka pada dasarnya tugas dari pegawai sekretariat adalah perwujudan dari fungsi kesekretariatan, dimana seluruh aktivitas kerja pegawai diarahkan pada upaya pelayanan kebutuhan Pimpinan yang ada di DPRD. Sehingga dalam waktu yang bersamaan kinerja pegawai memberikan pengaruh terhadap fungsi DPRD dalam menjalankan tugas secara internal maupun melakukan pelayanan publik secara meluas.

Berdasarkan uraian dan konteks yang ditemukan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Studi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo**”.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Z. Abdussamad (2021:30) mengatakan bahwa Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Berdasarkan latar belakang serta kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Sugiyono (2019) memaparkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dengan trigulasi, analisis dan bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, Suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar yang diselidiki (Nasir, 2005:54 dalam Adrian Rodina 2020). Dalam penelitian ini memperoleh gambaran serta mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Peneliti berusaha menggambarkan kondisi sebenarnya dari suatu fenomena dan faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut terjadi. Pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berusaha memahami gejala-gejala yang tidak mungkin diukur secara akurat. Gama (Aneta & Nani, 2022).

Sugiyono (Sukendra dan Atmaja, 2010:1) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen disini adalah peneliti itu sendiri di mana Peneliti mendapatkan informasi langsung dengan turun kelapangan melakukan observasi dengan mengamati dan menganalisis fenomena mengenai disiplin kerja pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Melalui sumber data yaitu data sekunder dan data primer. Menurut Sugiyono (Fairus, 2010: 33) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan sumber data primer melalui kegiatan wawancara dengan subjek peneliti dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan. Sugiyono (Fairus, 2010: 33) mengatakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. yaitu sumber data yang ditemukan melalui literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

- a. Observasi : Menurut Zainal Arifin (Iryana dan Kawasati, hlm 9) Observasi adalah suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan.
- b. Wawancara : Yusuf (Iryana dan Kawasati, hlm 4) megatakan bahwa wawancara merupakan suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewed*) melalui komunikasi langsung.
- c. Dokumentasi : Menurut (Iryana dan Kawasati :hlm 11) bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil-dalil atau hukum-hukum dan lain-lain berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

Tehnik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain : pengumpulan data, reduksi data (*Data Redaktion*), Penyatjian data (*Data Display*), Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verication*). Maleong (2007 : 320) Penilaian keabsahan suatu informasi secara fundamental, selain digunakan untuk menyanggah tuduhan terhadap pemeriksaan subjektif yang mengatakan tidak logis, juga komponen vital dari pengumpulan informasi pada eksplorasi subjektif . oleh sebab itu, diperluakan adanya uji keabsahan data dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu : triangulasi, transferabilitas dan konfirmabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil penelitian ini mencakup penjelasan bagaimana Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo melalui pemahaman, kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam menaati penerapan aturan-aturan disiplin kerja yang berada di Sekretariat DPRD Kota.

### **Pemahaman Pegawai terhadap Penerapan Aturan-aturan disiplin kerja di sekretariat DPRD Kota Gorontalo**

Pemahaman terhadap suatu aturan merupakan hal terpenting dalam melaksanakan setiap pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu instansi. Tingkat pemahaman yang baik akan mengantarkan keberhasilan suatu pekerjaan bagi instansi atau organisasi serta membawa dampak yang cukup signifikan dalam perkembangan kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan sebelumnya, pemahaman pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo yang belum menunjukkan disiplin kerja yang sesungguhnya, menimbulkan adanya perbedaan pandangan yang disampaikan antara Sekretaris DPRD dan beberapa Kepala Sub Bagian. Dalam penjelasan tersebut bahwa tingkat pemahaman pegawai terhadap aturan disiplin masih terdapat hal-hal yang harus dipahami lebih spesifik kepada pegawai, sebagai contoh pemahaman pegawai terhadap kehadiran yang hanya diukur dari jam masuk kerja awal pada pukul 08.00 WITA dengan melakukan absensi *fingerpint*.

Bentuk pemahaman yang demikian itu tentunya berbeda dengan arti kehadiran yang sesuai dengan konsep disiplin kerja dari aspek kehadiran yang sesungguhnya, dimana kehadiran pegawai ditempat kerja meliputi kehadiran tepat waktu sesuai jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja sesuai yang telah ditetapkan dalam aturan yang berlaku. Robert (Aneta, 2020 : 167) mengatakan bahwa pengendalian adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan yang sedang digunakan sedapat mungkin secara lebih efisien dan efektif guna mencapai sasaran perusahaan.

Arti pemahaman itu sendiri tidak hanya sebatas mengerti secara materi atau bahan yang dipelajari. Lebih dari itu, pemahaman memiliki arti yang lebih luas yaitu kemampuan seseorang menangkap makna dari materi yang dipelajari untuk mengurai muatan materi dari bentuk tertentu ke dalam bentuk yang berbeda. Jika dihubungkan dengan pemahaman disiplin kerja maka makna dasar yang harus dipahami ialah seorang pegawai harus mampu memahami secara materi tentang aturan disiplin kerja dalam instansi dia bekerja serta mampu menguraikan pemahaman tersebut dalam bentuk tindakan konkrit yang sejalan dengan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, aspek kehadiran hanya salah satu dari beberapa dimensi kedisiplinan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam memahami arti penting disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (Fahriani dan syarif, 2022 : 25) Ia mengatakan bahwa dimensi kedisiplinan meliputi beberapa aspek, yaitu *Pertama*, taat terhadap aturan waktu yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat. *Kedua*, taat terhadap peraturan organisasi instansi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. *Ketiga*, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. *Keempat*, taat terhadap peraturan lainnya di organisasi instansi, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para

karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh M. Tome, Z. Abdussamad dan M. Asnawi (2012) dengan judul Disiplin kerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah & Penanaman Modal (Dinas Perindagkop UMKM & PM) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindagkop UMKM & PM bahwa disiplin pegawai di Dinas Perindagkop, UMKM & PM Masih belum optimal. Terlihat bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik selain itu masih ada juga pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Berdasarkan beberapa pembahasan yang ada diatas dapat dikatakan bahwa masalah disiplin kerja sudah menjadi hal yang fundamental dan fenomena yang sering dilanggar sejak lama dan tidak memiliki perubahan bahkan sampai pada saat ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menurut peneliti bahwa pemahaman pegawai terhadap disiplin kerja sekurang-kurangnya mampu mencakup kesanggupan pegawai dalam penguasaan materi mengenai aspek-aspek kedisiplinan yang selanjutnya dapat di praktekkan dalam aktivitas mereka selama bekerja dan bertugas. Oleh karena itu, disisi lain pemahaman mengenai disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan, dengan maksud agar setiap pekerjaan yang telah disusun sebelumnya dapat terselesaikan dengan maksimal karena pemahaman pegawai yang terus mengalami peningkatan dengan adanya pelatihan ataupun pembinaan disiplin kerja secara berjenjang dapat mendorong kinerja pegawai kearah yang lebih baik dan berkualitas.

### **Kepatuhan Pegawai terhadap Penerapan Aturan-aturan disiplin kerja di sekretariat DPRD Kota Gorontalo**

Kepatuhan dalam disiplin kerja merupakan sikap seorang pegawai yang ditunjukkan dengan ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam suatu instansi. Pegawai yang patuh terhadap peraturan disiplin kerja yang berlaku akan melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sukarela tanpa ada dorongan dan pengawasan dari orang lain karena dilandasi oleh kesadaran kolektif terhadap tugas yang diberikan. Hal ini berlaku juga dalam kesesuaian penempatan pegawai dalam suatu organisasi. Rivai (Bone, Aneta, dan Bokingo, 2018 : 21) dimana Ia mengatakan bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin kerja yang berlaku di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, secara keseluruhan menunjukkan masih ada sikap disiplin pegawai yang lalai dari peraturan dan standar kerja yang berlaku di sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek yang menjadi penilaian terhadap kepatuhan pegawai baik dari aspek kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan pegawai dalam bekerja, kepatuhan pegawai terhadap standar kerja pegawai dan peraturan kerja pegawai.

#### **Kehadiran Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, kepatuhan pegawai dari aspek kehadiran hanya sebatas pada perilaku pegawai yang masuk sesuai dengan jam kerja. Pada kondisi tertentu ada juga pegawai yang masih terlambat hadir ditempat kerja, bahkan terdapat pegawai yang pulang sebelum waktu yang ditetapkan dalam aturan disiplin kerja.

Tingkat kehadiran pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, secara umum tentunya belum memnuhi standar disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dengan merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh H. Malayu Hasibuan (2019:95) disiplin kerja dari aspek kehadiran dimaksudkan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dapat dilihat dengan menggunakan salah satu indikator yaitu tujuan kemampuan yang

mencakup dimensi kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja serta intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

Menurut Rivai (2021:16) dalam pandangannya mengenai indikator disiplin kerja, menjelaskan pada umumnya kehadiran merupakan cerminan dari disiplin kerja. Dimana kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam melaksanakan tugas atau terlambat masuk kerja menunjukkan disiplin kerja pegawai yang rendah, sehingga itu menurut Rivai bahwa kehadiran merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplin pegawai.

Sementara itu, bagi pegawai Sekretariat yang berstatus PNS mengenai jam kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 1 ayat (5) disebutkan bahwa “*Masuk kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor*”. Lebih lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) dan ayat (4) bahwa:

- (3) Hari Kerja adalah hari dimana Pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama jam kerja yang ditentukan.
- (4) Jam Kerja adalah rentang waktu yang digunakan Pegawai untuk bekerja di kantor termasuk waktu istirahat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan mengenai jam masuk kerja diatur lebih spesifik dalam Pasal 3 yang menjelaskan bahwa:

Jam kerja Pegawai diatur sebagai berikut:

- a. hari Senin sampai dengan hari Kamis jam 07.30 - 16.00 WIB, dengan waktu istirahat jam 12.00 -13.00 WIB; dan
  - b. hari Jumat jam 07.30 – 16.30 WIB, dengan waktu istirahat jam 11.30 -13.00 WIB.
- b. Jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit ditambah istirahat selama 1 jam atau paling sedikit 8 jam 30 menit setiap hari.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti berpandangan bahwa indikator kehadiran pegawai tidak hanya menyangkut keberadaan pegawai ditempat mereka bekerja, lebih dari itu dalam kehadiran juga menyangkut disiplin pegawai yang masuk kantor sesuai jam kerja, istirahat sesuai waktu yang ditentukan dan pulang kantor secara tertib dengan waktu jam pulang kerja. Disisi lain kehadiran pegawai juga dilihat dari intensitas mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebab kehadiran mereka adalah untuk menunjang kualitas kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka yang menjadi bagian dari penilaian pimpinan atas sikap disiplin pegawai.

Menurut peneliti terkadang dalam suatu instansi terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan diluar dari pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jadwal, sehingga itu arti kehadiran pegawai dikantor Sekretariat DPRD Kota Gorontalo memiliki peran yang sangat penting ketika dibutuhkan pada kondisi kantor dengan adanya pekerjaan yang memerlukan peran dan keaktifan dari pegawai itu sendiri baik dari segi pikiran maupun tenaga.

### **Tingkat Kewaspadaan Pegawai**

Kualitas kinerja pegawai dapat ditunjang dengan sikap waspada atau hati-hati dalam melakukan pekerjaan. Pada dasarnya sikap waspada tersebut dapat membentuk karakter kerja pegawai yang teliti dan tekun dalam setiap menyelesaikan tugasnya, serta dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan.

Hasil penelitian di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo kaitannya dengan tingkat kewaspadaan pegawai yang semakin baik dalam setiap melaksanakan tugas sebagaimana yang telah diuraikan di atas, pada prinsipnya menunjukkan perilaku pegawai yang semakin patuh dan memahami arti penting dari bertindak secara hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan sampai dengan selesai.

Menurut peneliti sikap waspada yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tidak saja dalam hal melakukan aktivitas atau suatu pekerjaan dengan teliti, tetapi juga berhubungan dengan sikap pegawai dalam pengambilan keputusan sebelum melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Hal ini tentunya dimaksudkan agar pegawai tidak terburu-buru dalam mengambil tindakan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan yang tidak maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya.

Tingkat kewaspadaan pegawai tersebut sejalan dengan pandangan H. Malayu Hasibuan (2019:95), dimana kewaspadaan pegawai ditunjukkan dengan sikap pegawai yang selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam setiap melaksanakan pekerjaannya serta mampu menjaga dan merawat peralatan kerja yang digunakan. Pandangan yang sama juga disampaikan oleh Rivai (2021:16) dimana pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

### **Kepatuhan pada Standar Kerja**

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi. Oleh karena itu, instansi harus menanamkan motivasi kerja dan standar kerja yang tepat agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Adanya standar kerja yang berlaku bagi pegawai tentunya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, jika instansi telah menetapkan norma-norma pekerjaan dan semangat kerja yang baik, maka semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan terselesaikan dengan cepat dan baik pula.

Penerapan standar kerja di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo sebagaimana yang telah diuraikan dalam hasil penelitian, menggambarkan adanya ketegasan dari pimpinan yang memberi penekanan terhadap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan mematuhi standar kerja yang berlaku dalam sekretariat tersebut.

Ketegasan pimpinan terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo tersebut menurut peneliti merupakan tindakan yang wajib di terapkan dalam rangka mendorong kepatuhan pegawai agar bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan untuk dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo.

Meskipun demikian, sebagaimana dalam hasil penelitian, pada kondisi tertentu ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan, masih juga terdapat pegawai yang melenceng dari aturan standar kerja yang berlaku. Hal ini menurut peneliti bukanlah tindakan yang disengaja oleh pegawai tetapi untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar kerja yang berlaku dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan tentunya berpengaruh pada konsentrasi pegawai yang menurun sehingga kurang memperhatikan pekerjaan dengan cermat dan teliti.

Kepatuhan terhadap standar kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo tersebut tentunya memiliki kekurangan apabila merujuk pada pandangan yang dikemukakan oleh H. Malayu Hasibuan (2019:95) yang menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap standar kerja mencakup tiga indikator, yaitu adanya tanggung jawab dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas, serta bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

### **Kepatuhan pada Peraturan Kerja**

Kepatuhan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, seperti kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kepatuhan berhubungan dengan citra diri seseorang di mata orang lain dan juga berkaitan dengan kemampuan seseorang terhadap penegakan peraturan. Dimana peraturan adalah sesuatu yang mengandung kata-kata perintah dan larangan yang didalamnya mengatur perbuatan mana harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, serta mengandung paksaan.

Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai yang berada di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai tidak bertindak dan mengerjakan tugas diluar yang diperintahkan sesuai dengan fungsi mereka masing-masing.

Kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas tentunya harus dibarengi dengan adanya peraturan yang mengikat dan berlaku selama mereka memiliki hubungan kerja dengan kantor atau instansi tempat mereka bekerja. Hal itu juga berlaku dalam aturan disiplin kerja yang diterapkan bagi pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Disisi lain kepatuhan terhadap aturan disiplin kerja tidak hanya melaksanakan tugas karena adanya tuntutan dari aturan yang berlaku, tetapi kepatuhan terhadap peraturan kerja harus dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan penuh kesadaran dan kesetiaan terhadap tugas yang diberikan.

Kepatuhan pegawai tersebut juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang disebutkan dalam Pasal ayat (4) bahwa "*Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan*". Kewajiban tersebut selanjutnya diatur pada Pasal 2 "*PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan*".

Menurut Dewi dan Harjono (2019:95) ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi penerapan disiplin kerja, salah satunya adalah aturan yang menjadi pegangan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Instansi tidak akan mampu membangun disiplin kerja para pegawai jika tidak ada aturan tertulis yang menjadi pedoman untuk menjalankan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja tidak dapat ditegakkan dengan baik kepada para pegawai apabila aturan kerja hanya dibuat dengan menggunakan instruksi lisan sebab aturan yang demikian itu sewaktu-waktu dapat berubah kapan saja.

Sementara itu kepatuhan pada peraturan kerja menurut pendapat Malayu Hasibun (2019:95) dimaksudkan demi menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja yang dapat dilihat dari tiga indikator utama yaitu pemahaman pegawai atas peraturan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja, dan etika kerja pegawai.

Kepatuhan pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo jika merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh H. Malalu Hasibuan di atas tersebut, maka dapat dipahami bahwa tingkat kepatuhan pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo berdasarkan hasil penelitian belum memenuhi sesuai standar yang telah dijelaskan, sebab masih ada kelalaian yang dilakukan oleh pegawai terhadap peraturan kerja yang berlaku sebagai dasar untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai itu sendiri.

### **Tanggungjawab Pegawai terhadap Penerapan Aturan-aturan disiplin kerja di sekretariat DPRD Kota Gorontalo**

Tanggung jawab merupakan perwujudan kesadaran akan kewajiban, seperti halnya kewajiban pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk diselesaikan berdasarkan batas waktu yang ditentukan, sehingga pada akhirnya pegawai tersebut secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugasnya.

Sikap tanggungjawab pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo secara umum sudah berada pada tingkat yang baik sebagaimana tercermin dalam hasil wawancara tersebut yang menunjukkan pegawai yang mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Namun demikian, rasa tanggungjawab pada diri setiap pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo karena adanya dorongan dari aturan disiplin kerja yang berlaku sehingga dalam kondisi apapun pegawai harus mampu menjalankan setiap tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawab mereka, serta disisi lain dalam aturan disiplin kerja yang

membentuk tanggungjawab pegawai dibarengi dengan sanksi administrasi yang mengikat dan berlaku bagi seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sikap tanggungjawab pegawai itu tumbuh selain karena bawaan individu mereka sebagai manusia, sikap tanggungjawab itu tumbuh dan berkembang karena ikut didorong oleh perturan disiplin kerja yang didalamnya selain memuat pedoman standar kerja juga berlaku sanksi bagi setiap pegawai yang melanggar.

Peneliti memandang bahwa dari keseluruhan aspek kepatuhan pegawai terhadap aturan disiplin kerja yang diterapkan di Sekretariat DPRD kota Gorontalo memerlukan pengawasan dari pimpinan secara rutin. Peneliti melihat berdasarkan uraian dalam hasil penelitian masih ada kekurangan pegawai dalam menjalankan tugas dan aktivitas mereka selama bekerja, baik dari pemahaman terhadap aturan disiplin kerja, tingkat kepatuhan disiplin kerja maupun tanggungjawab dalam aturan disiplin kerja.

Kekurangan ini tentunya menjadi bahan dasar bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan terhadap pegawai serta untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap pencapaian berdasarkan aturan disiplin kerja yang berlaku. Untuk itu, dalam upaya meningkatkan kualitas kesadaran pegawai akan aturan disiplin kerja seorang pimpinan tidak hanya mengandalkan peraturan yang dijadikan alat untuk memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran atau kurang patuh terhadap aturan disiplin kerja.

Menurut peneliti, tindakan lain yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan edukasi, sikap adil terhadap pegawai, atau sikap mengayomi sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam diri setiap pegawai selama berada dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dalam aktivitas mereka melaksanakan tugas yang diberikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo terhadap disiplin belum sepenuhnya baik. Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa pegawai yang kurang memahami tentang dimensi atau aspek disiplin kerja yang harusnya dipatuhi oleh pegawai Sekretariat DPRD. Pemahaman yang dimaksud adalah mengetahui tentang aturan disiplin pegawai baik kepatuhan terhadap waktu kerja maupun terhadap penyelesaian tugas sesuai aturan yang berlaku.
2. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo masih terdapa beberapa kelalaian pegawai terhadap pelaksanaan peraturan dan standar kerja. Misalnya pada aspek kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan lain sebagainya. Kepatuhan dalam melaksanakan tugas harus dibarengi dengan peraturan yang mengikat dan berlaku selama mereka memiliki hubungan kerja dengan kantor atau instansi tempat mereka bekerja.
3. Sikap tanggungjawab pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo secara umum sudah berlangsung dengan baik sebagaimana tercermin dalam hasil wawancara tersebut yang menunjukkan pegawai yang mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Tanggungjawab pada diri setiap pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo karena adanya dorongan dari aturan disiplin kerja yang berlaku dengan sanksi administrasi yang mengikat dan berlaku bagi seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo.

**Referensi**

- Adhari, Lendy Zelvian. 2011. *“Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivasi Kerja”* Pasuruan : CV. Penerbit Qirana Media.
- Agussalim dan Mappatempo A. 2019. *“Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada pt.Pln (persero) distribusi Makassar”*. Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019
- Ali, Faried dan Baharuddin. 2014. *“Ilmu Administrasi Dalam Pendekatan Hakikat Inti”*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Aneta, Y. (2020). *Fungsi Pengendalian Penerima Program Rumah*. 1, 165–172 <https://journals.ubmg.ac.id/index.php/IICSDGs/article/view/39>
- Aneta, Y., & Nani, Y. N. (2022). Bureaucracy Behavior In Expanding Access To Education In Gorontalo Regency, Indonesia. *Social Science Journal*, 12(2), 3130–3145. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/402>
- Asnawi, Melan Angriani. 2019 *“Kinerja karyawan perseroan terbatas: Studikusus Atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan”*. Gorontalo: CV. ATRHA SAMUDRA.
- Bone Y, Aneta Y dan Bokingo AH. (2018).” *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dibadan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo”*. Jurnal.
- Budiyanto, Eko dan Mochklas, Mochamad. 2010 *“kinerja karyawan ditinjau dari Aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (pendekatan riset”*. Banten : CV. AA. RIZKY.
- Fahmi, Irham. 2018. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Fahraini, Firda dan Syarif Rinaldi. 2022.”*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia”*. Ikraith-Ekonomika No 1 Vol 5 Maret 2022
- Fairus, F. 2020. *“Bab III Metode Penelitian”* Jurnal
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Ponorogo : Umpo Press.
- Harahap, Nursapia. 2010 *“ Penelitian Kualitatif”* Medan : Wal Ashri Publishing
- Harahap, Fitriisyawalina. 2019. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”* Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Huseno, Tun. 2016. *“Kinerja pegawai tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi Organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja”*. Malang : Media Nusa Creative.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *“Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan”* Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Iryana dan Kawasati, Risky.”*Tehnik Pengumpulan Data Metode Kualitatif”* Jurnal : Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong
- Juniarti, Atty Tri dan Putri, Darra Gusti. 2011. *“Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja”* Banyumas : CV. Pena Persada
- Kamaroallah ,Agoes. 2014. *“Manajemen Kinerja Konsep, Desain, Implementasi, Dan Penilaian Kinerja”* Surabaya : Buku Pustaka Radja
- Keban, Yeremias T. 2014.”*Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu”* Yogyakarta : Gava Media
- M.Tome, Z. Abdussamad, M. Asnawi.2012. *“Disiplin kerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah & Penanaman Modal ( Dinas Perindagkop UMKM & PM)”*.

- Mahmud, arif .(2019). “*Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*” jurnal ilmu administarsi dan studi kebijakan (JIASK) Volume. 1, Nomor. 2, Edisi Maret 2019
- Parwita, Gde Bayu surya. 2015. “*Disiplin Kerja Karyawan Suatu Kajian Teori*” Juima Vol. 5 No. 2 September 2015
- Patmarina,Hepiana dan Erisna, Nuria. “*Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan Cv. Laut selatan jaya di bandar lampung*” .Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37
- Pranitasari, diah dan Khotimah, khusnul. 2021. “*Analisis Disiplin Kerja Karwayan*” Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol 18, No.01 April 2021
- Putri, Pradiptya S. 2013.”*Bab III Metode Penelitian*” Universitas Pendidikan Indonesia
- Rosadian, Aprizal . 2013. “*Upaya meningkatkan kerja karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang*”. jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No,1. April 2013
- Sedarmayanti. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Feformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipli*” Bandung : PT. Refika Aditama.
- Silaen, Dkk. 2021.”*Kinerja Karyawan*” Bandung :Grup CV. Widina Media Utama
- Sugiyono (2019). “*Metode penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*”. Alfabeta
- Sukendra, Komang dan Atmaja, kadeksurya. 2020. “*Intrume Penelitian*” Mahameru Team
- Surbakti, Nybr.2021.”*Kajian Teoritis Disiplin Kerja*” Kajian teoritis : Jurnal
- Tewal, Bernhard dan Dkk. 2017. “*Perilaku Organisasi*” Bandung : CV. Patra Media Grafindo
- Tsauri, Sofyan. 2013 “*MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jember : STAIN Jember Press
- Tsauri, Sofyan. 2014. “*Manajemen Kinerja (Performance management)*”Jember : STAIN Jember Press
- Z. Abdussamad. 2021. “*Metode Penelitian Kualitatif*” syakir media pers
- Zunitasari, N. 2020.”*BabIII Metode Penelitian*”Jurnal
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.