

Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa

Tiara¹, Itje Pangkey², Jetty E. H. Mokat³

Tiaratira653@gmail.com¹, itjepangkey@unima.ac.id², Jettymokat@unima.ac.id³

¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

Key word:
Work discipline, ASN,
PMD Minahasa

ABSTRACT

This study aims to determine the Work Discipline of ASN at the Minahasa Regency Community and Village Empowerment Office, this research uses a qualitative approach. The results of the study focused on three indicators, namely Punctuality, it was found that punctuality at the Community and Village Empowerment Office was still not optimal. Some employees still arrive late, so people who have interests in the service have to wait longer. Efforts to Improve Work Discipline, in this indicator, it is stated that the efforts made in improving the work discipline of the State Civil Apparatus at the Community and Village Empowerment Office include ASN coaching activities and the application of technology. Compliance with the Rules, in this indicator, it was found that there were several employees at the Community and Village Empowerment Office who had violated the applicable provisions or failed to meet the standards that had been set, so they were given disciplinary sanctions.

INTISARI

Kata kunci:
Disiplin Kerja, ASN,
PMD Minahasa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kedisiplinan Kerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian difokuskan pada tiga indikator yaitu **Ketepatan Waktu**, ditemui bahwa ketepatan waktu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih belum maksimal. Beberapa pegawai masih datang terlambat, sehingga masyarakat yang memiliki kepentingan di dinas tersebut harus menunggu lebih lama. **Upaya Peningkatan Disiplin Kerja**, pada indikator ini ditemui bahwa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa meliputi kegiatan pembinaan ASN dan penerapan teknologi. **Ketaatan Terhadap Aturan**, pada indikator ini ditemui bahwa ada beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga diberikan sanksi disiplinier.

1. Pendahuluan

Dalam pemerintahan, terdapat berbagai masalah atau hambatan yang menyebabkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan dengan baik, faktor lain yang menjadi dasar upaya peningkatan kinerja para aparatur sipil negara dalam menjalankan kinerjanya adalah tentang tingkat kedisiplinan kerja. [1] Disiplin sangat penting untuk membangun aparatur negara agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuandalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. [2] Peranan serta kedudukan aparatur sipil negara (ASN) adalah sangat penting sehingga menentukan, karena setiap ASN merupakan sebuah salah satu unsur dalam aparatur negara yang telah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka sebagai usaha untuk mencapai tujuan negara. [3] Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya. [4] Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja instansi semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai. Disiplin kerja akan mempercepat pencapaian tujuan instansi dan membuat kinerja ASN maksimal. [5] Oleh karena itu, langkah pertama yang harus diambil adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sebuah instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis jika disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dan dioptimalkan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, disiplin kerja pegawai akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai. Sebaliknya, jika pegawai dalam suatu organisasi kurang disiplin, produktivitas kerja akan menurun. Untuk mencapai disiplin pegawai yang tinggi, dibutuhkan kesadaran yang tinggi dari para pegawai. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Karena telah menjadi bagian dari dirinya, sikap atau tindakan yang dilakukan tidak lagi dirasakan sebagai beban. [6] Justru sebaliknya, pegawai akan merasa terbebani jika tidak bertindak sesuai dengan kebiasaan. Nilai-nilai kepatuhan sudah menjadi bagian dari perilaku sehari-hari dalam kehidupannya.

Selanjutnya yang dimaksud Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantut dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 dan 2, Mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.[7] Selanjutnya salah satu cara untuk meningkatkan upaya kedisiplinan pegawai, Pemerintah Indonesia menerbitkan regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.[8]

Kemudian Pada Peraturan Pemerintah tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 ayat 4, bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan dapat dicapai dengan meningkatkan disiplin kerja. [9] Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi/Instansi. Rendahnya tingkat disiplin pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup Organisasi/Instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin organisasi (instansi) untuk bisa meningkatkan disiplin kerja pegawainya dengan berbagai cara, sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik yang tentunya akan berorientasi baik bagi pencapaian tujuan organisasi. [10]

Menurut Mokot bahwa eksekusi adalah derajat pelaksanaan yang dapat dilakukan oleh seorang individu, unit atau divisi dengan memanfaatkan kemampuan yang ada dan menetapkan batas-batas untuk mencapai tujuan. [11] penegakan disiplin pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Butuh kesadaran dan komitmen yang kuat dari setiap pegawai untuk bisa menjalankan penegakan disiplin. [12] Salah satu langkah strategis dalam mengembangkan kemampuan Organisasi/Instansi dalam pemerintahan adalah dengan mengupayakan kesempurnaan perilaku manusia sebagai modal utama yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, terutama dalam posisinya sebagai pemikir, perencana, pelaksana kegiatan pembangunan yang ada, sehingga terlaksananya tugas secara efektif, efisien dan produktif. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi. [12]

Terwujudnya SDM aparatur yang profesional melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik tentu merupakan sebuah langkah awal menuju pemerintahan yang

baik pula. [13] Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap aparat untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada aparat. [14] Lingkungan kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa sebagai salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam Perencanaan, Pelaksanaan, dan mengawasi program-program pemberdayaan masyarakat serta pembangunan dan pengelolaan Desa. Dengan tiga fungsi secara umum tersebut, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para pegawai. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan disiplin kerja yang tinggi dan kesungguhan dari setiap pegawai maka hasil kerjanya akan menurun.

Berdasarkan fakta dilapangan ditemukan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai dalam hal Disiplin Kerja ternyata masih banyak pegawai yang terlambat bahkan tidak mengikuti apel pagi dan sore, masih banyak pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana, masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas serta banyak pegawai yang tidak bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik, sehingga berdampak pada pekerjaan yang menumpuk dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa.

Berdasarkan hasil temuan diatas, hal ini tentu berdampak pada kualitas kinerja pegawai, serta dapat memperlambat tugas dan tanggung jawab pegawai itu sendiri. Sedangkan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dihadapkan pada upaya memaksimalkan sumber daya yang adaguna mengefektifkan disiplin kerja dan memenuhi target kinerja yang telah ditentukan. Sejalan dengan hal tersebut, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa”.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik kualitatif adalah pendekatan yang berfokus pada kondisi yang melekat pada objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat post positivisme*, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. [15]

III. Hasil dan Pembahasan

Tingkat keberhasilan suatu organisasi pemerintah dapat dilihat dari bagaimana organisasi pemerintah tersebut mengelola Aparatur Sipil Negara yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani Aparatur Sipil Negara, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Aparatur Sipil Negara yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi menempu beberapa cara misalnya melalui pendisiplinan kerja, pemberian motivasi, pendidikan atau pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Disiplin waktu adalah bentuk disiplin yang mampu diukur dan dilihat langsung seperti disiplin terhadap jam kerja. Manajemen organisasi dapat mengontrol dan dipantau secara tepat dengan pelaksanaan sistem absensi atau sistem apel. Disiplin waktu tidak hanya pengertian dalam disiplin jam kerja saja, akan lebih luas kepada pengawasan pendisiplinan waktu dalam implementasinya, yaitu bagaimana seseorang selain dapat hadir tepat waktu tapi juga bagaimana kedisiplinan mereka dalam menghargai waktu saat bekerja.

Disiplin Waktu yaitu sikap yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai wujud kedisiplinan. Ketepatan Waktu berkenaan dengan tanggung jawab pegawai saat bekerja, selain itu Disiplin waktu juga menyangkut tentang bagaimana Aparatur Sipil Negara bisa menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi seperti datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Observasi awal menunjukkan bahwa ketentuan jam masuk kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00. Akan tetapi ketepatan waktu kerja tersebut yang telah ditentukan masih belum maksimal. Beberapa pegawai masih datang terlambat, sehingga masyarakat yang berurusan dengan dinas tersebut harus menunggu. Oleh karena itu, perlu ada penegakan peraturan seperti teguran secara lisan maupun tulisan dari Kepala Dinas terhadap pegawai yang melanggar ketentuan waktu kerja tersebut.

2. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja

Peraturan disiplin sangat penting bagi aparat pemerintah untuk menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan adanya peraturan disiplin yang jelas dan efektif, pegawai dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus berperilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Peraturan disiplin yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, disiplin yang rendah dapat menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, profesional, dan bermoral, peraturan disiplin ASN yang jelas dan efektif sangat diperlukan. Peraturan ini dapat dijadikan pedoman bagi pegawai dalam meningkatkan disiplin dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu, kesadaran dari berbagai pihak juga sangat penting dalam mematuhi peraturan yang ada dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. ASN diharapkan dapat menghindari perbuatan tercela dan tidak melakukan penyimpangan baik di dalam maupun di luar jam kerja. Dengan demikian, peraturan disiplin yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan aparatur merupakan faktor penting yang harus dilaksanakan tanpa memandang pangkat, derajat, dan status sosial seseorang. Dengan adanya kedisiplinan dalam diri seorang pegawai, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna. Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Observasi awal menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum optimal karena pegawai di Dinas PMD menyelesaikan satu perjaan dalam jangka waktu 3 hari, hal tersebut tidak sesuai dengan standar SOP penyelesaian suatu pekerjaan. Adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa meliputi kegiatan pembinaan ASN dan penerapan teknologi. Pembinaan ASN dilakukan oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Dalam kegiatan pembinaan ini, pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan tupoksi masing-masing. Selain itu, penerapan teknologi juga digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, yaitu dengan menggunakan mesin absensi *Fingger Print*. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja dan disiplin kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

3. Ketaatan Terhadap Aturan

Ketaatan terhadap Aturan adalah suatu tindakan yang dilakukan dalam mempertahankan kedisiplinan Kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Tindakan ini bertujuan untuk mencegah agar tidak timbul pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang dapat sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya agar mengarahkan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan dan menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan agar sesuai dengan pedoman organisasi yang berlaku.

Pada Ketaatan terhadap aturan, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, serta memperbaiki pegawai pelanggar. Hal ini merujuk pada pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga diberikan sanksi disiplinier. Adapun hukuman/sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai apakah bentuk pelanggaranannya berat atau ringan. Pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Dinas dan sekretaris Dinas terhadap para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam melaksanakan tugasnya.

Observasi awal menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa diharuskan siap untuk menerima sanksi. Jika ada pegawai yang membuat kesalahan dengan sengaja maka pegawai tersebut harus siap menerima sanksi sesuai kesalahan yang ia perbuat. bahwa pegawai sudah paham akan aturan jam kerja yang sudah ditetapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, akan tetapi beberapa pegawai masih saja ada yang melakukan tindakan indiscipliner.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan peraturan disiplin ASN, baik di dalam maupun diluar jam kerja. Aparatur Sipil Negara dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban.

Dari observasi di atas dapat dijelaskan bahwa Peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah harus adil, dipahami, dan ditaati oleh semua Aparatur Sipil Negara tanpa membedakan satu sama lain. Dimana setiap peraturan harus dirancang dengan matang dan baik berdasarkan kesepakatan bersama untuk ditaati oleh semua Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan beberapa pernyataan informan di atas terkait keputusan yang adil belum maksimal karena ada pendapat yang mengatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah baik namun disisi lain ada juga yang berpendapat bahwa Dinas belum baik dalam memberikan keputusan mengenai pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar.

IV Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ketepatan Waktu yaitu Kehadiran di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Minahasa belum maksimal, kondisi ini dilihat dari beberapa pegawai ada yang datangnya terlambat sehingga masyarakat yang memiliki urusan harus menunggu sampai pegawainya datang dan terdapat beberapa pegawai yang pulang sebelum waktunya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum optimal. Ketaatan Terhadap Aturan, pada indikator ini ditemui bahwa ada beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga diberikan sanksi disiplinier. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan juga memperluas ilmu pengetahuan sehingga petugas dapat memberikan informasi dengan mudah kepada pemustaka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin ASN perlu untuk melakukan kegiatan pembinaan ASN, Dimana pimpinan harus melakukan pembinaan kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. N. Septriani, I. S. Hardiningrum, A. P. Mahaputra, and S. Azizah, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Commod. J. Econ. Bus.*, vol. 3, no. 2, pp. 082–093, 2022, doi: 10.59689/commo.v3i2.870.
- [2] A. Musa, R. Gosal, and I. Rachman, "Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara," *Eksekutif, J. Jur. Ilmu Pemerintah.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–11, 2019.
- [3] T. B. Tasik, T. Wawointana, M. Si, and D. S. R. Siwij, "Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado," *J. Adm.*, vol. I, no. I, p. pp XX-XX.
- [4] S. Indrastuti, L. Suryani, and Radiyah, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kampar," *J. Ekon. KIAT*, vol. 27, no. 1, pp. 1–7, 2016.
- [5] E. A. Dewi, L. Tulhusnah, and S. Soeliha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo," *J. Mhs. Entrep.*, vol. 1, no. 5, p. 930, 2022, doi: 10.36841/jme.v1i5.2129.
- [6] I. A. S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipt.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung," *J. EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 667–668, 2013.
- [7] Pemerintah Pusat, "UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Undang-Undang*, no. 6, 2014, [Online]. Available: www.djpp.kemendikhumham.go.id
- [8] P. P. Kepegawaian, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil," *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11)*, 951–952., pp. 2013–2015, 2021.
- [9] J. I. M-progress et al., "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 12, no. 1, pp. 13–25, 2022, doi: 10.35968/mpu.v12i1.862.
- [10] D. Fitrotunnisa Febriani, I. Cahyani Abadi, and F. Rizki Antares, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 2, no. 2, pp. 132–140, 2022, doi: 10.38035/jihhp.v2i2.931.
- [11] J. E. H. Mokat, "The Role of Leadership in Academic Services," vol. 473, no. Icsc, pp. 101–105, 2020, doi: 10.2991/assehr.k.201014.023.
- [12] A. Sukrianto and E. Saharuddin, "Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta," *J. Ilmu Pemerintahan, Adm. Publik, Ilmu Komun.*, vol. 1, no. 1, pp. 135–142, 2021, doi: 10.31289/jipikom.v3i2.605.
- [13] I. Pangkey, "Penerapan Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA di Era Pandemi Covid-19," *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 3, no. 2, pp. 42–44, 2021, doi: 10.53682/administro.v3i2.2799.
- [14] haris, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS PERTANIANDI KABUPATEN MAMASA," *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11)*, 951–952., vol. 7, no. November, pp. 14–25, 1967.
- [15] Sugiyono, "Analisis Data Kualitatif," *Res. Gate*, no. March, pp. 1–9, 2018.

