

ANALISIS KEDISPLINAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MAGELANG KECAMATAN MAGELANG TENGAH KOTA MAGELANG

Anisa Farah Indriyani¹, Amya Prasalengga², Chania Puspita Dewi³, Fatimatuzzuhro⁴, Syifa Nurul Fauzia⁵
Nike Mutiara

Universitas Tidar; Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jateng 56116 (0293) 364113 | Telp (0293) 362438

e-mail: 1farahind31@gmail.com, 2amyamia384@gmail.com, 3niapusita512@gmail.com,
4fatimatuzzuhro18@gmail.com, 5syifanfauzia@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Salah satu hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu kedisiplinan pegawai. Era sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Selain itu, kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dikutip dari Antara Jateng, pada tahun 2019 terindikasi kasus pelanggaran kedisiplinan pegawai di Kota Magelang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami kasus tersebut di salah satu kelurahan Kota Magelang dengan pemilihan lokus didasari oleh beberapa pertimbangan. Salah satunya yaitu berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terdapat sedikit pegawai yang berjaga di kantor Kelurahan Magelang yang disalah-pahami oleh masyarakat sebagai tindak ketidaksiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini melalui sumber data primer berupa wawancara mendalam dan sumber data sekunder dengan memanfaatkan data yang telah diolah, literatur, jurnal dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Hasil dari penelitian ini di antaranya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang sudah baik sehingga lancar melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ditunjukkan dengan hasil survei masyarakat dengan hasil skor 84.

Keywords : sumber daya manusia, kedisiplinan, kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam

suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi [1]. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM)

aparatur yang profesional dan kompeten [2]. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia [3]. Ivancevich dan Matteson menyatakan *human resource management is the development and utilization of personel for the effective achievement of individual, organizational, community, nation, international goal and objectives* [4]. Artinya, manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel untuk pencapaian yang efektif tujuan dan sasaran individu, organisasi, komunitas, tujuan dan sasaran nasional dan internasional. Hal-hal yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia meliputi: perencanaan, rekrutmen, dekrutmen, seleksi, orientasi pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, pemeliharaan, pemberhentian, merupakan bagian dari hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam evaluasi kinerja salah satunya adalah tentang kedisiplinan kerja. Pacciti mendefinisikan *discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not* [5]. Artinya disiplin adalah perilaku dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan dirinya, bentuk dari tidak melakukan suatu tindakan yang tidak

sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat [6]. Disiplin diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik [7].

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 ayat 11, 13, 17 disebutkan bahwa seorang PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan juga menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang [8].

Kewajiban sebagai pelayan masyarakat adalah dengan bekerja maksimal yaitu cepat, mudah dan murah sesuai dengan peraturan. Salah satunya yaitu dengan disiplin masuk dan pulang kerja tepat waktu, yang di dalamnya juga terdapat apel pagi, tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi dengan berbagai alasan. Hal tersebut dapat menyebabkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi lamban dan banyak pekerjaan tertunda.

Menurut Rivai dalam Lasmaya, seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya [9]. Amran juga mengatakan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan [10]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk suasana industri yang sehat dan pencapaian tujuan organisasi. Sistem disiplin tersebut dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik tentunya disiplin diri. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Menurut Jackson dan Mathis, Kinerja Pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif [11].

Kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja yang disebabkan kurangnya disiplin kerja [11].

Oleh karena itu, dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Selain itu, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang

akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan [12].

Dikutip dari *Antara Jateng*, pada tahun 2019 terindikasi kasus terkait pelanggaran kedisiplinan pegawai di Kota Magelang [13]. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami kasus tersebut di salah satu kelurahan Kota Magelang dengan pemilihan lokus tersebut didasari oleh beberapa pertimbangan.

Pertimbangan pertama yang lebih mendasar dalam pemilihan lokasi penelitian ini adalah berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terdapat hanya sedikit pegawai yang berjaga di dalam kantor Kelurahan Magelang yang disalah-pahami oleh masyarakat sebagai tindak ketidakdisiplinan. Kemudian, terdapat pertimbangan lain yang mendukung pemilihan lokasi penelitian ini. Pertimbangan tersebut ialah unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu. Pelaksanaan studi dilokasi yang dipilih tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan kemampuan tenaga peneliti.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Untuk melengkapi usaha pengumpulan data, maka penelitian ini mengambil data dari berbagai sumber. Sumber data dalam penelitian dibagi

menjadi dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. (1) Data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, dengan jalan partisipatoris, berupa wawancara mendalam terhadap pihak-pihak yang bersangkutan dan memahami permasalahan mengenai disiplin kerja. (2) Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari subyek penelitian, antara lain dengan memanfaatkan data yang telah diolah, literatur, hasil penelitian, jurnal dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara antara lain, meliputi wawancara baik yang terstruktur maupun tidak dan studi pustaka yaitu melihat buku-buku, jurnal, dokumen atau bahan-bahan lain yang berkaitan dengan penelitian serta dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari hasil penelitian yang kami lakukan melalui wawancara dengan Kepala

Kelurahan di Kelurahan Magelang, Kecamatan Magelang Tengah. Instansi tersebut terdiri dari 9 PNS dan 7 Tenaga Harian Lepas, serta 3 Tukang Sampah.

Amriany, dkk dalam Bugis (2018) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu [14]:

1. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. Dari hasil wawancara, diperoleh data bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Magelang telah hadir tepat waktu.

2. Waktu Kerja

Yaitu jangka waktu saat pekerja harus hadir untuk memulai bekerja hingga akhir pekerjaan. Dari hasil wawancara, Instansi terkait memulai jam kerja pada pukul 07.00 dan setiap pagi diadakan apel pada pukul 07.05 secara rutin.

3. Kepatuhan terhadap perintah. Yaitu ketika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya. Contoh dari kondisi ini di Kantor Kelurahan Magelang adalah pegawai menaati setiap arahan dari Kepala Kelurahan dengan baik. Salah satunya adalah perintah Kepala Kelurahan terkait penugasan di luar kantor. Hal ini merupakan salah satu contoh yang ditemui oleh peneliti ketika melakukan observasi, dimana pegawai kantor

kelurahan sedang ditugaskan untuk menghadiri salah satu undangan kesenian.

4. Kepatuhan terhadap aturan. Dalam hal ini terlihat pada pegawai yang tidak bisa mengikuti apel dikarenakan ada kendala atau kepentingan lain yang mendesak sebelumnya wajib memberikan konfirmasi terlebih dahulu kepada atasan melalui surat izin tertulis, dan apabila terdapat kendala yang mendadak bisa melalui konfirmasi melalui pesan singkat. Penerapan terhadap aturan ini dapat dikatakan baik karena sejauh ini pegawai telah menaati aturan yang berlaku.

Implementasi lain yaitu terkait sistem presensi dari ASN itu sendiri sudah menggunakan *fingerprint* yang terkoneksi langsung ke pusat, adapun tenaga harian lepas presensi yang digunakan secara manual. Jika ada salah satu PNS yang tidak mengikuti apel maupun tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan cuti tahunan (cuti tahunan hanya 12 hari) [15]. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, sampai saat ini belum ada kasus yang melanggar Undang-Undang tersebut.

Untuk Tenaga Harian Lepas terdapat perjanjian kerja yang mengharuskan untuk memperbaharui kontrak kerja setiap awal tahun. Terdapat evaluasi hasil pada Sistem penilaian kedisiplinan untuk pegawai Tenaga Harian Lepas, bahkan Kepala Kelurahan mencanangkan bahwa setiap personal nantinya mempunyai buku tersendiri seperti laporan pertanggung jawaban (LPJ) yang isinya mengenai semua pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai pada setiap harinya.

Secara kewenangan, kelurahan tidak memiliki wewenang untuk memberhentikan Tenaga Harian Lepas yang dianggap tidak produktif atau hal-hal lain yang berbau negatif karena kelurahan itu bagian dari Kecamatan dan hal itu merupakan wewenang dari pihak kecamatan itu sendiri, Kelurahan hanya mengusulkan apabila ada Tenaga Harian Lepas yang kurang produktif.

5. Produktivitas kerja. Bagi ASN yang dianggap memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam bekerja tidak mendapat reward atau penghargaan dari instansi terkait, namun mereka dipenuhi hak-haknya. Tidak adanya reward dikarenakan instansi benar-benar berorientasi pada pelayanan masyarakat bukan pada *bussiness oriented*, maksudnya instansi pemerintahan tidak

seperti perusahaan, yang memberikan reward dari dana anggaran.

Sedangkan, aspek dan Indikator Disiplin Kerja Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan

yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Kedisiplinan PNS sangat mempengaruhi kualitas pelayanan pada masyarakat. Setiap tahun kinerja pegawai di Kelurahan Magelang, Kecamatan Magelang Tengah dinilai oleh masyarakat melalui pengisian kuisioner yang diberikan pegawai kepada masyarakat dengan hasil skor 84.

Hasil penilaian tersebut sebagai bahan pertimbangan kepada Pemerintah mengenai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 200 Tahun 1961 Pasal 5 Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia dimana PNS setiap empat tahun sekali mengalami kenaikan pangkat, dan setiap dua tahun mendapat gaji berkala, apabila PNS tersebut kurang disiplin, kinerja kurang memuaskan, dan sebagainya yang memiliki dampak negatif tersebut [16]. Maka dampaknya adalah sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Pasal 7 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana gaji berkala yang diberikan dapat ditunda, terjadi penurunan pangkat, dan diberi peringatan baik lisan maupun tertulis. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala kelurahann, hal ini belum pernah terjadi di Kelurahan Magelang.

Sejauh ini, pegawai instansi yang ada di Kelurahan Magelang, Kecamatan Magelang Tengah belum pernah terjadi pelanggaran mengenai kedisiplinan, para

pegawai berusaha tertib dan mematuhi aturan yang ada.

Apabila ada kepentingan mengenai kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dan mengharuskan beberapa pegawai mendampingi dalam kegiatan tersebut (tugas dinas keluar), tetap diusahakan ada salah satu pegawai yang *stand by* di kantor untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan. Kecuali yang menyangkut pensiun, tanah dll yang mana hal itu harus ditanda tangani oleh Kepala Kelurahan secara langsung, karena instansinya menghendaki seperti itu, dan jika bukan dari Kepala Kelurahan maka tidak berlaku.

Masyarakat dapat menilai tingkat kepuasan masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah. Penilaian terakhir dari masyarakat mencapai skor 84. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan sudah bagus karena adanya kedisiplinan dari pegawai.

Sedangkan, menurut salah seorang Babinsa sebagai orang eksternal dari instansi tersebut, menganggap bahwa pelayanan pada masyarakat sudah bagus, dan mendekati kata sempurna. Para pegawai instansi Kelurahan Magelang sudah menjalankan tugas sesuai dengan keinginan masyarakat. Dan jika terdapat kekurangan atau hambatan, biasanya terjadi karena masyarakatnya sendiri.

Misalnya pihak pemohon kurang lengkap memenuhi atau membawa persyaratan yang dibutuhkan pihak ke kantor.

Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi [17]. Hal ini bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah yang sudah baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya yang berorientasi pada pelayanan masyarakat yang kemudian dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

4. SIMPULAN

Kedisiplinan dan pemberian pelayanan oleh Kelurahan Magelang, Kecamatan Magelang Tengah sudah baik, terbukti dan sejauh ini belum ada kasus terkait dengan pelanggaran disiplin pegawai berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dan juga

dari indeks kepuasan masyarakat mendapat skor tinggi. Dari skor tersebut dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan pada masyarakat sudah hampir mencapai sempurna dikarenakan adanya tingkat kedisiplinan para pegawai yang sudah bagus.

Selain itu, dianggap baik dikarenakan dalam pelayanan publik tidak dipungut biaya, mudah dan tidak berbelit-belit prosesnya. Dan para pegawai di Kelurahan Magelang benar-benar memberdayakan dengan berorientasi pada pelayanan dan juga terdapat evaluasi pada setiap tahunnya.

Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan juga menunjukkan sebuah instansi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di dalamnya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti ajukan kepada kepala kelurahan adalah untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai. Walaupun lingkungan kerja sudah menunjukan kondisi yang nyaman dan kondusif, namun akan lebih baik lagi apabila pemimpin mengadakan konseling secara intens yang sasaran utamanya yaitu pegawai.

Kegiatan ini penting dilakukan guna memahami keadaan psikologis karyawan serta hal-hal apa saja yang membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga kedisiplinan. Dengan begitu, akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Prihantoro. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Jurnal Unimus. 2012.
- [2] Jusuf Irianto. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. Universitas Airlangga. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. 2011.
- [3] Roosje Kalangi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara: Jurnal LPPM Bidang EkSosBudKum. 2015.
- [4] Valensia Angelina Wisti Dapu. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. University of Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-11. Jurnal EMBA Vol.3 No.3. 2015
- [5] Meisy Suwuh. The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang. Sam Ratulangi University Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4. 2015
- [6] Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). Universal Journal of Management. 2015
- [7] Mukmin Jauhari. The Effect Of Leadership Styles, Managerial Skills And Work Discipline On The Job Performance Of Principals Of Public Senior High Schools. State Senior High School 100 Jakarta. Indonesian Journal Of Educational. Vol. 4 No.1. 2017
- [8] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- [9] S Mia Lasmaya. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan

- Entreprenurship Vol. 10, No. 1. STIE Pasundan. 2016
- [10] Ika Novaliana. Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nganjuk. Ekses Vol. 12 No. 2. 2017.
- [11] Siti Noer Istiqomah, Suhartini. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia. Vol 19 No. 1, Januari 2015.
- [12] Andreas H. E Koyongian, Lucky O.H. Dutulong. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174
- [13] Suyitno, Heru. Sejumlah PNS Kota Magelang Terindikasi Langgar Aturan Disiplin. Berita online Antara Jateng. 2019.
- [14] Bugis, S. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Di Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. 2018.
- [15] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan
- [16] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 200 Tahun 1961 Pasal 5 Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia
- [17] Arischa Octarina. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.