



Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Banten

Tubagus Bagas Adiya Wijaya Kusuma^{1*}, Wahyu Widodo², Luis Fiska Rahayu³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: bagasadyaa@gmail.com^{1*}, wahyu.widodo@binabangsa.ac.id², luis.fiska.rahayu@binabangsa.ac.id³

Alamat: Jl. Raya Serang-Jakarta Km.03 No.1B, Panancangan, Kecamatan Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

**Penulis Korespondensi*

Abstract. *This study aims to analyze employee work discipline at the Banten Provincial DPRD Secretariat, focusing on the implementation, policies, and rules that influence employee discipline behavior. Work discipline is an important factor in achieving organizational goals, especially in a government environment that demands high professionalism. The problems identified include late attendance, non-compliance with working hours, lack of responsibility for tasks, and weak supervision, which can have an impact on organizational effectiveness and public service quality. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation to obtain a holistic understanding of the situation. The results of the study indicate that the implementation of work discipline at the Banten Provincial DPRD Secretariat still faces various obstacles, both from the internal side of employees and from the institutional side. Factors such as exemplary leadership, reward systems, strict sanctions, and consistent supervision play an important role in improving work discipline. The study further reveals that inconsistencies in applying sanctions and unequal treatment between civil servants and non-civil servants reduce the effectiveness of discipline policies. Therefore, strengthening leadership role models, ensuring fairness, and enhancing transparency in disciplinary enforcement are urgently needed. This study recommends the need for increased assertiveness in implementing regulations, providing motivation, and improving discipline management in order to create a better and more professional work culture, ultimately contributing to improved government performance and accountability.*

Keywords: *Implementation Work Discipline; Leadership; Organizational Behavior; Work Discipline Policy; Work Discipline Rules*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten, dengan fokus pada implementasi, kebijakan, dan aturan yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan pemerintahan yang menuntut profesionalisme tinggi. Masalah yang diidentifikasi meliputi keterlambatan hadir, ketidakpatuhan terhadap jam kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, dan pengawasan yang lemah, yang dapat berdampak pada efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman holistik tentang situasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Banten masih menghadapi berbagai hambatan, baik dari sisi internal karyawan maupun dari sisi institusional. Faktor-faktor seperti kepemimpinan teladan, sistem penghargaan, sanksi yang ketat, dan pengawasan yang konsisten memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Studi ini juga mengungkapkan bahwa ketidakkonsistenan dalam menerapkan sanksi dan perlakuan yang tidak adil antara pegawai negeri sipil dan non-pegawai negeri sipil mengurangi efektivitas kebijakan disiplin. Oleh karena itu, penguatan peran teladan kepemimpinan, memastikan keadilan, dan meningkatkan transparansi dalam penegakan disiplin sangat mendesak. Studi ini merekomendasikan perlunya peningkatan ketegasan dalam implementasi peraturan, pemberian motivasi, dan perbaikan manajemen disiplin guna menciptakan budaya kerja yang lebih baik dan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan akuntabilitas pemerintah.

Kata kunci: Aturan Disiplin Kerja; Kebijakan Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Penerapan Disiplin Kerja; Perilaku Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut

untuk menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya karena hal tersebut menjadi modal utama dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan (UU No. 30 Tahun 2014). Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), disiplin berarti ketaatan terhadap kewajiban serta larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (PP No. 53 Tahun 2010; Pemerintah RI, 2021).

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN harus bekerja dengan jujur, penuh tanggung jawab, berintegritas, tekun, dan disiplin. Disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi, sebaliknya rendahnya disiplin dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja, ketidakpatuhan terhadap prosedur, hingga menurunnya kinerja pegawai (Asri, 2017).

Sekretariat DPRD Provinsi Banten merupakan perangkat daerah yang mendukung fungsi legislatif DPRD. Struktur organisasi ini terdiri atas ASN dan pegawai non-ASN, di mana keduanya memiliki tanggung jawab dan kode etik yang harus ditaati. Namun, berdasarkan observasi, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, tidak kembali tepat waktu setelah istirahat, hingga rendahnya kepatuhan terhadap SOP. Fenomena tersebut berimplikasi pada menurunnya prestasi kerja pegawai, khususnya non-ASN, yang ditunjukkan melalui tingginya angka absensi, kurang solidnya kerja sama, serta pelaksanaan pekerjaan yang tidak tepat waktu (As'ad, 2018).

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dikaji lebih lanjut mengenai penerapan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Banten serta kebijakan dan aturan disiplin kerja yang berlaku, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konsep fundamental dalam manajemen organisasi yang merujuk pada sikap taat dan patuh seorang pegawai terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerjanya. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang bermakna pengajaran atau pelatihan (Dewi dan Harjoyo, 2019:93). Konsep ini dapat dipandang dari dua sisi: sebagai sikap internal pegawai dan sebagai alat manajemen organisasi.

Dari perspektif internal, disiplin kerja adalah cerminan dari kesadaran dan tanggung jawab pribadi. Sinambela (2019:332) dan Farida dan Hartono (2016:41) sependapat bahwa disiplin yang baik merefleksikan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Hal ini didukung oleh Ansory dan Indrasari (2018:36) yang mendefinisikannya

sebagai "rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap pekerjaan yang disertai dengan tanggung jawab." Sikap ini juga diartikan sebagai kesediaan untuk mematuhi norma di sekitarnya, sebagaimana dikemukakan oleh Singodimedjo dan Sutrisno (dalam Agustini, 2019:90).

Dari sisi manajemen, disiplin kerja adalah instrumen untuk menegakkan ketertiban dan mencapai tujuan organisasi. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2020: 129) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan norma-norma organisasi. Pandangan ini sejalan dengan Sutrisno (2019:86) yang mengartikan disiplin sebagai sikap hormat pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Aturan-aturan ini, menurut Afandi (2016:1), ditetapkan oleh pimpinan dan disepakati bersama agar menjadi pedoman perilaku yang menciptakan keteraturan dan ketertiban.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang terbentuk melalui perpaduan antara kesadaran dan tanggung jawab individu dengan penegakan aturan oleh manajemen. Sikap ini terwujud dalam perilaku pegawai yang secara sadar mematuhi segala ketentuan dan norma organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan produktif.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399), tujuan utama dari tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku pegawai tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi. Sementara itu, Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) menjelaskan bahwa tujuan disiplin kerja mencakup tujuan umum dan khusus. Tujuan umum adalah menjamin keberlangsungan organisasi sesuai dengan maksud dan tujuannya baik pada masa kini maupun masa depan. Sedangkan tujuan khusus meliputi kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan, pelaksanaan pekerjaan secara optimal untuk mencapai kinerja maksimal, pemeliharaan sarana dan prasarana dengan baik, serta pencapaian tingkat kinerja yang tinggi dari setiap pegawai.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:94), disiplin kerja dalam instansi dapat dibedakan menjadi tiga jenis. Pertama, disiplin preventif yaitu upaya pencegahan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran dengan cara menjelaskan aturan, standar, serta perilaku yang diharapkan sehingga pegawai memiliki kesadaran dan tanggung jawab pribadi. Kedua, disiplin korektif yang diterapkan ketika pegawai melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, di mana sanksi diberikan secara bertahap mulai dari peringatan lisan, peringatan tertulis, pemberhentian sementara, hingga pemecatan. Ketiga, disiplin progresif yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki kesalahan sebelum dijatuhkan

hukuman yang lebih berat, dengan pendekatan yang bersifat mendidik agar kesalahan tidak terulang tanpa mematahkan semangat kerja pegawai.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Afandi (2016) meliputi kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Sementara itu, Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) menambahkan bahwa disiplin pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti besarnya kompensasi yang diterima, keteladanan pimpinan dalam menegakkan aturan, adanya peraturan yang jelas dan pasti sebagai pedoman, keberanian pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran, pengawasan yang konsisten, serta perhatian pimpinan terhadap pegawai. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan membentuk kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, bekerja sesuai ketentuan, dan menjaga ketertiban dalam organisasi.

Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi disiplin kerja bertujuan untuk membina pegawai agar menaati aturan, bukan untuk menyakiti, melainkan sebagai bentuk koreksi dan pencegahan atas perilaku indiscipliner. Sanksi yang tepat akan membantu menjaga moral, meningkatkan kinerja, serta memastikan kepatuhan terhadap prosedur organisasi. Menurut Gibson et al. dalam Agustini (2019), disiplin diwujudkan melalui hukuman terhadap pelanggaran yang mencakup tiga kategori, yaitu melanggar peraturan kantor (misalnya ketidakhadiran, keterlambatan, atau pelanggaran keselamatan kerja), melanggar etika kerja (seperti pembangkangan perintah atau ancaman kepada pimpinan), serta merugikan kantor (misalnya memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama, atau merusak peralatan).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan fenomena disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten secara langsung berdasarkan hasil temuan di lapangan.

Penelitian kualitatif menekankan pada pemahaman konteks sosial dan budaya dari perilaku manusia, di mana peneliti berusaha memahami bagaimana individu membangun makna dalam kehidupan mereka (Silverman, 2020). Menurut Alaslan (2022), penelitian kualitatif deskriptif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam dengan menghasilkan data berupa narasi atau deskripsi, tanpa manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Moleong (2020) menegaskan bahwa penelitian kualitatif bersifat deskriptif, di mana

peneliti berusaha memahami makna dari fenomena sosial dalam konteks tertentu melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Dengan demikian, pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena sesuai untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten sebagaimana adanya, serta memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai penerapan dan kebijakan disiplin kerja di lingkungan instansi tersebut.

Subjek penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten, baik ASN maupun non-ASN, yang terlibat langsung dalam penerapan disiplin kerja. Penentuan informan dilakukan dengan purposive sampling, yaitu memilih sebanyak 3 (tiga) orang pegawai yang dianggap mengetahui dan memahami secara mendalam fenomena disiplin kerja yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi awal, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, serta didukung oleh kajian literatur akademis berupa buku, arsip resmi, dan jurnal yang relevan dengan kajian disiplin kerja.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles & Huberman (Sugiyono, 2016) yang meliputi tiga tahap utama, yaitu: Reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemusatan perhatian pada data yang diperoleh dari lapangan; Penyajian data, yaitu mengorganisasikan data dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami dan menarik makna dari data tersebut; Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu merumuskan temuan penelitian berdasarkan pola, hubungan, atau makna yang muncul dari data, kemudian diverifikasi melalui pengujian konsistensi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Disiplin Kerja dan Adanya Kesenjangan di Lapangan

Penerapan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Banten diwujudkan melalui aturan konkret yang berlaku bagi seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN. Salah satu bentuk implementasi utamanya adalah kewajiban absensi menggunakan *fingerprint* sebelum pukul 07.30 WIB. Sebagaimana diungkapkan oleh seorang informan, "Kalau di sini penerapan disiplin itu cukup ketat. Kami wajib absen fingerprint paling lambat jam 07.30" (Informan 1). Aturan ini menunjukkan adanya upaya sistematis untuk menegakkan ketertiban. Peran pimpinan dalam mengawasi dan menindak pelanggaran juga berjalan cukup aktif. Informan 2 menyatakan, "Pimpinan kami cukup aktif kalau ada yang telat terus atau tidak disiplin, pasti langsung dipanggil atau minimal ditegur secara lisan dulu." Hal ini sejalan dengan pandangan Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) yang menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disipliner adalah memastikan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Meskipun demikian, temuan lapangan menunjukkan adanya inkonsistensi dalam penerapan disiplin. Ditemukan adanya perlakuan yang berbeda antara pegawai ASN dan non-ASN, khususnya terkait fleksibilitas izin dan jam kerja. Informan 1 mengakui, "Sebenarnya udah lumayan konsisten, tapi kadang memang masih terasa beda antara ASN sama non-ASN. Misalnya soal izin atau jam kerja, kadang non-ASN lebih fleksibel." Kesenjangan ini berpotensi mencederai rasa keadilan dan bertentangan dengan prinsip disiplin korektif yang menurut Agustini (2019:94) menuntut penerapan yang adil untuk mencegah pelanggaran berulang.

Kebijakan Formal dan Tantangan dalam Konsistensi Penegakan

Kebijakan disiplin kerja di lembaga ini memiliki landasan formal yang kuat, mengacu pada peraturan perundang-undangan nasional seperti Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, serta dilengkapi aturan internal. Hal ini dikonfirmasi oleh Informan 3 yang menyatakan, "Ada, kami mengacu ke Peraturan Pemerintah tentang disiplin ASN, ditambah lagi dengan aturan internal dari sekretariat." Kebijakan ini terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan. Menurut Informan 1, "sejak ada sistem absensi elektronik dan pengawasan dari pimpinan yang makin aktif, banyak yang jadi lebih rajin dan tepat waktu."

Namun, tantangan terbesar dalam implementasi kebijakan ini adalah konsistensi penegakan di lapangan. Informan 3 menyoroti bahwa, "Tantangan terbesarnya menurut saya ada di konsistensi. Kadang aturan ditegakkan, kadang tidak, tergantung siapa orangnya." Inkonsistensi ini menjadi hambatan utama dalam mewujudkan disiplin kerja yang optimal, padahal tujuan disiplin menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) adalah untuk menjamin keberlangsungan organisasi sesuai sasarannya. Lemahnya konsistensi membuat aturan yang telah ditetapkan tidak sepenuhnya efektif dalam membentuk perilaku yang teratur, sebagaimana yang diharapkan oleh teori Afandi (2016:1).

Analisis Faktor Kunci: Peran Kepemimpinan, Keadilan, dan Sanksi

Berdasarkan kerangka teori Afandi (2016), beberapa faktor internal organisasi terbukti sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten.

Pertama, kepemimpinan dan ketegasan. Pimpinan secara aktif memberikan arahan dan pengawasan langsung, yang berdampak positif pada kepatuhan pegawai. Informan 3 menyatakan, "Biasanya pimpinan langsung turun tangan... Jadi, kami merasa diawasi dan otomatis jadi lebih hati-hati." Hal ini diperkuat oleh Informan 2 yang berpendapat bahwa ketegasan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepatuhan pegawai. Temuan ini menegaskan

pandangan Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) mengenai pentingnya keteladanan dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan.

Kedua, keadilan. Faktor keadilan menjadi isu krusial yang disorot oleh para informan. Terdapat persepsi ketidakadilan dalam perlakuan antara pegawai ASN dan non-ASN, khususnya terkait cuti dan lembur. Informan 1 menegaskan, “Kalau aturan ditegakkan sama rata, semua orang pasti lebih patuh. Tapi kalau ada pilih kasih, itu bisa bikin yang lain jadi males ngikutin aturan.”. Ketimpangan ini secara langsung berpotensi melemahkan semangat disiplin, sejalan dengan teori Afandi (2016) yang menempatkan keadilan sebagai elemen fundamental dalam membentuk kedisiplinan.

Ketiga, sanksi. Meskipun aturan sanksi telah ada, penerapannya di lapangan dinilai belum konsisten. Informan 2 mengungkapkan, “Belum terlalu konsisten. Kadang ada yang ditegur, kadang ada yang nggak. Mungkin tergantung siapa orangnya. Nah ini yang kadang bikin pegawai merasa nggak adil.”. Ketidakkonsistenan dalam pemberian sanksi ini menjadi salah satu penyebab utama rendahnya efektivitas aturan disiplin secara keseluruhan, karena sanksi tidak memberikan efek jera yang merata.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Banten menghadapi kesenjangan signifikan antara kebijakan formal dan implementasi di lapangan. Meskipun telah didukung oleh aturan konkret seperti absensi elektronik dan pengaturan jam kerja, praktiknya masih terkendala oleh beberapa faktor krusial. Temuan utama menunjukkan bahwa perilaku indisipliner seperti keterlambatan, tingginya absensi, dan rendahnya kepatuhan terhadap SOP masih sering terjadi, terutama di kalangan pegawai non-ASN. Penyebab utamanya adalah lemahnya pengawasan, inkonsistensi dalam penegakan sanksi, dan belum optimalnya keteladanan pimpinan. Akibatnya, aturan yang ada cenderung bersifat simbolis dan belum mampu membentuk budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Keberadaan kebijakan formal terbukti tidak cukup tanpa diimbangi oleh komitmen individu dan konsistensi penegakan dari Lembaga.

Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan beberapa rekomendasi strategis untuk penguatan implementasi dan perbaikan kebijakan. Dari sisi implementasi, pimpinan pada setiap tingkatan harus secara konsisten menjadi panutan dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab, dan integritas sebagai fondasi utama untuk membangun kepercayaan pegawai. Selain itu, fungsi pengawasan melekat oleh atasan langsung perlu dioptimalkan, di mana data dari absensi elektronik ditindaklanjuti secara rutin untuk mengidentifikasi

pelanggaran dan memberikan teguran secara cepat. Upaya ini harus didukung dengan penegakan sanksi yang adil, konsisten, dan transparan tanpa membedakan status kepegawaian untuk menciptakan efek jera serta menegakkan wibawa aturan.

Dari sisi perbaikan kebijakan, direkomendasikan agar evaluasi terhadap peraturan disiplin dilakukan secara berkala untuk memastikan relevansinya, terutama yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai non-ASN. Hasil evaluasi ini harus disosialisasikan secara rutin agar pemahaman seluruh pegawai merata dan tidak ada kesenjangan informasi. Lebih lanjut, catatan kedisiplinan sebaiknya diintegrasikan sebagai salah satu komponen penting dalam sistem manajemen dan penilaian kinerja individu. Dengan demikian, kinerja yang baik dapat diapresiasi melalui sistem penghargaan, sementara pelanggaran disiplin akan berdampak pada evaluasi karier sehingga tercipta sebuah sistem yang seimbang dan mendorong perbaikan perilaku secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanaf Publishing.
- Agustini, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Alaslan, A. (2022). *Metode penelitian kualitatif deskriptif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, M., & Indrasari, M. (2018). *Perilaku organisasi*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, A. (2017). *Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Davis, K. (dalam Mangkunegara, A. A. A. P.). (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, R. K., & Harjoyo, D. (2019). *Etika administrasi publik*. Jakarta: Kencana.
- Farida, I., & Hartono, M. (2016). *Manajemen perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Rizki, H., & Suprajang, R. (2017). *Manajemen organisasi dan disiplin kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Silverman, D. (2020). *Doing qualitative research* (5th ed.). London: SAGE Publications.

- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.