



## DISIPLIN KERJA PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN KARAWANG

**Fajar Siddiq**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Puji Isyanto**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Dini Yani**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: [Mn20.fajarsiddiq@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.fajarsiddiq@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup> [puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[diniyani@ubpkarawang.ac.id](mailto:diniyani@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract.** *The Office of Population Control and Family Planning (DPPKB) of Karawang Regency is a government agency that has an important role in population control in Karawang Regency through the Family Planning (KB) program. Practical Work is carried out by means of an internship at an agency or company in the Karawang area related to the aim of providing insight to students about the real world of work. This Job Training Report aims to find out the Work Discipline in the Family Planning Population Control Service. One indication of the low quality of regional civil servants is the disciplinary violations that are often committed by regional civil servants. The basic method for obtaining data is by means of direct interviews, observation, and direct field observations. The results of this Field Work Practice report indicate that the condition of the level of discipline of employees at the Karawang Population and Family Planning Service (DPPKB) is quite good, although it was found that several employees had not carried out their duties according to their jobs. . desk, and there are several employees who come and go home not according to the job description. hours and times determined by the Department. Obstacles faced by PNS in Improving PNS Discipline are the absence of strict sanctions given by authorized officials and the fading of PNS Discipline. The solution to this problem is to provide stricter sanctions and enforcement for each violation so that each employee can be more disciplined in all matters and can provide a deterrent effect so that other employees do not imitate or commit similar or even more serious violations.*

**Keywords:** *Work Discipline, Service Employees, DPPKB.*

**Abstrak.** Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pengendalian jumlah penduduk yang ada di kabupaten karawang melalui program keluarga berencana (KB). Kerja Praktik dilaksanakan dengan cara magang kerja disuatu instansi atau perusahaan didaerah Karawang terkait dengan tujuan memberi wawasan kepada mahasiswa tentang dunia kerja yang sebenarnya. Laporan Kerja Praktik ini

Received April 30, 2023; Revised Mei 17, 2023; Accepted Juni 14, 2023

Fajar Siddiq, [Mn20.fajarsiddiq@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.fajarsiddiq@mhs.ubpkarawang.ac.id)

bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Metode dasar dalam memperoleh data yaitu dengan cara wawancara langsung, pengamatan, serta observasi langsung ke lapangan. Hasil laporan Kerja Praktik ini menunjukkan bahwa kondisi tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang sudah cukup baik, walaupun didapati beberapa pegawai yang masih belum menjalankan tugasnya sesuai dengan job desk, dan terdapat beberapa pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang sudah ditentukan oleh Dinas. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Adapun penyelesaian permasalahan tersebut ialah dengan memberikan sanksi dan tindakan yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran agar setiap pegawai bisa lebih Disiplin lagi dalam segala hal dan dapat memberikan efek jera agar Pegawai yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran serupa atau lebih berat lagi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pegawai Dinas, DPPKB.

## **LATAR BELAKANG**

Pegawai Negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang memiliki kesetiaan penuh pada Pancasila, Undang - Undang Dasar 1945 dan Pemerintah. Serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS Daerah. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi tidak tertibnya tersebut. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah dan pemerataan SDM Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Instansi Pemerintahan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) adalah salah satu instansi pelayanan publik yang bergerak di bidang pelayanan KB dan Kesejahteraan Keluarga tentu harus mengutamakan kepentingan publik dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat perekonomian kelas bawah agar bisa menikmati pelayanan KB yang tentunya bisa menekan jumlah pertumbuhan penduduk Indonesia. Dalam pelaksanaan Kerja Praktik kali ini dilakukan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) yang merupakan lembaga pemerintahan non kementerian, Berdasarkan peraturan daerah kabupaten Karawang No.14 tahun 2016, Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai tugas pokok yaitu membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang Pengendalian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Metode dasar dalam memperoleh data yaitu dengan cara wawancara langsung, pengamatan, serta observasi langsung ke lapangan. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Adapun penyelesaian permasalahan tersebut ialah dengan memberikan sanksi dan tindakan yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran agar setiap pegawai bisa lebih Disiplin lagi dalam segala hal dan dapat memberikan efek jera agar Pegawai yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran serupa atau lebih berat lagi.

Hasil laporan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang sudah cukup baik, walaupun didapati beberapa pegawai yang masih belum menjalankan tugasnya sesuai dengan job desk, dan terdapat beberapa pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang sudah ditentukan oleh Dinas.

## **KAJIAN TEORITIS**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu, S.P. Hasibuan, 2019)

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan di-tingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu (Bambang Setiyo Pambudi, 2013).

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan.

Menurut Moekizat (2019) terdapat dua jenis Disiplin Kerja yaitu:

1. *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan sendiri. Mendisiplinkan orang yang ada pada dasarnya merupakan tanggapan spontan terhadap pemimpin yang kompeten dan itu sendiri merupakan bentuk motivasi, keinginan dan kemauan untuk melakukan apa yang diinginkan kelompok.
2. *Command Discipline*, yaitu disiplin yang ditentukan. Disiplin yang muncul dari kekuatan yang diketahui dan menggunakan metode yang mengintimidasi untuk mendapatkan kepatuhan dengan tindakan yang diinginkan, yang diungkapkan melalui kebiasaan dan aturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim, Command Discipline ditegakkan melalui hukum.

### **Aspek dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2019) terdapat tiga aspek Disiplin Kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu, Ketepatan waktu disini dipahami sebagai sikap atau perilaku yang menyatakan kepatuhan terhadap jam kerja, antara lain: Kehadiran dan kinerja karyawan selama jam kerja, karyawan melaksanakan tugasnya tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan, Aturan dan peraturan tertulis dan tidak tertulis dirumuskan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan sikap loyal terhadap komitmen yang dibuat dari karyawan. Loyalitas disini berarti kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan perintah dan perintah atasan, aturan yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan kepatuhan karyawan dalam menggunakan seragam yang sempurna yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab, Salah satu bentuk tanggung jawab karyawan adalah memanfaatkan peralatan dengan sebaik-baiknya dan merawatnya untuk mendukung kelancaran jalannya kantor. Serta kemampuan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

#### **Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

- a. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan jelas diatur secara ideal dan cukup menantang untuk keterampilan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) diberikan kepada seseorang Karyawan harus menanggapi keterampilan karyawan yang bersangkutan. Tetapi ketika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau tempat kerjanya jauh di bawah kemampuannya, maka keikhlasan dan kedisiplinan para pekerja akan rendah. Di sinilah letak pentingnya prinsip bahwa orang yang tepat berada di tempat yang tepat dan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat.
- b. Kepemimpinan, Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena bawahan menggunakan pimpinan sebagai panutan dan panutan. Pemimpin harus mencontohkan perilaku yang baik sehingga bawahannya nantinya akan menirunya. Seorang manajer tidak boleh mengharapkan kedisiplinan dari bawahannya meskipun dia tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik untuk bawahannya.
- c. Insentif (dukungan dan jaminan sosial) Gaji (gaji dan Kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena datang untuk menawarkan kepuasan dan cinta kepada karyawan Perusahaan/Tempat Kerja. Perusahaan harus membayar premi demikian. Disiplin karyawan mungkin tidak baik ketika gajinya bagus tetapi yang diterima tidak memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya dengan keluarganya. Sulit bagi karyawan untuk tetap disiplin sedangkan kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

- d. Keadilan mendorong karyawan untuk menjalankan disiplin karena Ego dan sifat manusia untuk selalu merasa penting dan memintanya diperlakukan sama dengan orang lain. Jika itu benar asuransi digunakan sebagai dasar untuk memberikan kompensasi (pengakuan) atau *Punishment* mendorong terciptanya disiplin pegawai yang baik. Pemimpin, atau pemimpin yang mampu memimpin, selalu berperilaku adil kepada semua bawahannya karena dia mengerti Keadilan yang baik menciptakan disiplin yang baik.

### Kerangka Pikir Penelitian



### Hipotesis/Proposisi

Wawancara mendalam ditujukan kepada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bagian umum dan kepegawaian yang beralamat di Jl. Ciremai No.1 Karangpawitan, Kec. Karawang Barat Kab. Karawang 41315 dan dokumentasi berupa data studi kepustakaan yang sudah dipublikasikan melalui media online meliputi jurnal, artikel, serta referensi lain yang relevan dengan penelitian.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif. Dilakukan dengan cara membandingkan data yang sudah ada sebelumnya seperti data Instansi, data dari buku, jurnal, Wikipedia, dan lainnya. Metode Deskriptif ini merupakan metode yang paling banyak digunakan pada penyusunan penelitian ini. Penulis akan mengumpulkan data dari berbagai sumber kemudian dianalisa dan disusun menjadi sebuah laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang yang berlokasi di Jl. Ciremai No.1, Karangpawitan Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, Jawa Barat 41315.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Perusahaan

- a. Nama Instansi : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- b. Tanggal Berdiri : 01 Mei 1982
- c. Alamat : Jl.CiremaiNo.1,Karangpawitan Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, Jawa Barat 41315
- d. Jenis Instansi : Pemerintahan Daerah
- e. Jumlah Pegawai : 108
- f. Produk/Pelayanan : Pelayanan Masyarakat
- g. Email : [dppkb.karawang@gmail.com](mailto:dppkb.karawang@gmail.com)



**Logo Instansi**

*Sumber : Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana*

**a. Hasil Penelitian**

1. Kondisi tingkat kedisiplinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB)

Kondisi tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang sudah cukup baik, walaupun didapati beberapa pegawai yang masih belum menjalankan tugasnya sesuai dengan job desk, dan terdapat beberapa pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang sudah ditentukan oleh Dinas. Dan sering didapati pegawai yang kadang telat dan tidak mengikuti apel pada saat hari senin.

2. Teknik pelaksanaan Disiplin Kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Disiplin merupakan salah satu kriteria yang digunakan landasan atau landasan bagi kelancaran proses pendidikan dan pemberdayaan dan pengembangan staff. Disiplin diperlukan karena dapat memaksa individu untuk mematuhi aturan dan prosedur pekerjaan yang ditakdirkan untuk disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugasnya yang diberikan kepadanya.

Pelaksanaan disiplin kerja dalam setiap perusahaan atau organisasi sangat diperlukan karena kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan atau organisasi. Begitu juga dengan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berjalan sesuai dengan ketetapan disiplin pegawai yang mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan dan sanksi atau hukuman.

Ketentuan tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan surat edaran Kepala Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun ketentuan pelaksanaan mengenai disiplin pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan kedisiplinan. Para pegawai harus melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Sebagai contoh pegawai menaati peraturan yang telah ditetapkan pemerintah dengan cara pegawai berpakaian rapi dan sopan, mentaati jam kerja, menjaga dan memelihara barang-barang kantor, bekerja dengan tertib dan jujur, mempunyai motivasi tinggi untuk mengembangkan organisasi.

## Pembahasan

Faktor-faktor yang menjadi Kendala/Permasalahan pada saat kegiatan Kerja Praktik di Kantor DPPKB Karawang yaitu:

1. Peraturan dan sanksi yang ditetapkan untuk pegawai kurang tegas

Otoritas yang berwenang harus selalu memberikan sanksi/tindakan yang tegas jika petugas terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan sengaja. Berikan pencegahan dan efek jera untuk mencegah petugas lain meniru atau melakukan itu. Dan juga karena tidak ada pelanggaran disiplin yang dihukum bahkan lebih keras. Oleh karena itu, setiap pejabat yang memiliki kekuatan untuk menghukum bersifat persuasif.

2. Lunturnya kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang PNS keidisiplinan diri menjadi acuan untuk hidupnya. Terlebih tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap seorang PNS harus bisa memberikan sikap bersih, adil, berwibawa. Sikap PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi masyarakat dilingkungan sekitarnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai PNS mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut 14 :

1. Hukuman Ringan meliputi:

- a) Teguran Lisan
- b) Teguran Tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman Sedang meliputi:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
- b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
- c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

3. Hukuman Berat meliputi:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan d) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

**Solusi Permasalahan**

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin yaitu dengan melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 94 tahun 2021 tentang Peraturan disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya, Memberikan sanksi secara tegas jika seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin tujuannya untuk memberikan efek jera agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukan nya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus merasa bertanggungjawab untuk mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Misalnya jika terdapat pegawainya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera untuk melakukan pendekatan menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak Disiplin Kerja.

Setidaknya setiap PNS untuk intropeksi diri dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi seorang PNS. Lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran Disiplin dan tidak taat peraturan. Bila sudah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada pada instansi pemerintahan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Kendala yang dihadapi di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dalam Disiplin Kerja pada Pegawai DPPKB kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab pejabat dalam menjalankan kewajibannya. Juga tidak adanya sanksi yang tegas dari pejabat yang berwenang.

Solusinya adalah diberikan sanksi/tindakan secara tegas bagi pegawai DPPKB yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin agar menimbulkan efek jera dan *shock therapy* agar pegawai lain tidak meniru atau melakukan dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya bahkan lebih berat lagi.

## DAFTAR REFERENSI

- Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. (2021-2026). Rencana Strategis (RENSTRA) Kabupaten Karawang
- Hakim, L. N., & Hdayat, L. S. (2023). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN). *KALIANDA HALOK GAGAS*, 6(1), 46-60.
- Yanti, D. (2023). *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Setiawan, N. A., Kusumadewi, R., & Hidayat, A. (2022). Disiplin Kerja Pegawai di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jawa Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 4897-4906.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syafuruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Sofa, N. (2020). *DESKRIPSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMURREALME REGION BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).