

Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Bengkulu

Work Discipline Of Employees Of The Library And Archives Service Of Bengkulu Province

Salsahbilah Putri ¹⁾; Harius Eko Saputra ²⁾; Yanuar Rikardo ³⁾
^{1,2,3)} Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial
Email: ¹ salsah10000@gmail.com

How to Cite :

Putri, S., Saputra. H. E., Rikardo.Y. (2025). Work Discipline of Employees of the Library and Archives Service of Bengkulu Province. Social Sciences Journal. 1(4).

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juli 2025]
Revised [09 Agustus 2025]
Accepted [11 Agustus 2025]

KEYWORDS

Work Discipline, Civil Servants, Public Service.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang bergerak di bidang layanan informasi dan kearsipan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pegawai instansi serta pengguna layanan perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, khususnya dalam hal kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, serta perilaku kerja yang etis. Namun demikian, masih ditemukan beberapa perilaku indisipliner ringan seperti penggunaan gawai pribadi saat jam kerja dan percakapan yang mengganggu suasana kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja meliputi kepemimpinan, sistem absensi elektronik, kesadaran individu, serta lingkungan kerja. Penelitian ini merekomendasikan adanya pembinaan berkelanjutan, peningkatan kapasitas pegawai, serta optimalisasi sistem pengawasan untuk meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of work discipline among employees at the Library and Archives Service of Bengkulu Province and identify the influencing factors. Work discipline is a crucial component in achieving organizational goals, particularly in government institutions that provide public information and archival services. The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation. Informants consisted of institutional employees and library service users. The findings indicate that most employees demonstrate good discipline, especially in terms of attendance, compliance with regulations, and ethical behavior at work. However, some minor disciplinary issues were observed, such as the use of personal gadgets during working hours and loud conversations that disrupt the work environment. Factors affecting work discipline include leadership, electronic attendance systems, individual awareness, and the overall work environment. The study recommends continuous coaching, capacity-building for employees, and optimization of supervisory systems to enhance discipline and professionalism in the workplace.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap tuntutan pelayanan publik. Dalam konteks organisasi sektor publik, kedisiplinan pegawai tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap regulasi formal, melainkan juga sebagai cerminan integritas, etos kerja, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan institusional

(Hasibuan, 2019). Hal ini menjadi semakin relevan mengingat meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang efisien, transparan, dan berorientasi pada kebutuhan publik. Pentingnya disiplin kerja dalam sektor publik telah diatur secara normatif melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap ASN wajib melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja, menjaga etika kedinasan, serta menghindari segala bentuk pelanggaran yang dapat merusak citra birokrasi (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Kendati demikian, implementasi norma tersebut di lapangan sering kali menemui berbagai tantangan. Beberapa permasalahan yang lazim ditemui antara lain adalah rendahnya tingkat kehadiran, penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, hingga lemahnya pengawasan atasan terhadap perilaku pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu, ditemukan beberapa fenomena ketidaktertiban yang cukup mengganggu kelancaran operasional. Beberapa pegawai terlihat menggunakan gawai pribadi untuk aktivitas non-kerja, terlibat dalam percakapan yang tidak relevan saat jam kerja, serta keluar dari area kerja tanpa izin yang jelas. Gejala-gejala tersebut menunjukkan adanya penurunan kesadaran disiplin yang jika dibiarkan, dapat menurunkan kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Kondisi tersebut memperkuat urgensi untuk mengkaji lebih dalam bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai di instansi tersebut, serta apa saja faktor-faktor yang memengaruhinya. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh kepemimpinan, sistem pengawasan, budaya organisasi, serta motivasi internal pegawai. Sejalan dengan pendapat Helmi (1996), faktor kedisiplinan dalam lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar, yakni faktor kepribadian (intrinsik) dan faktor lingkungan (ekstrinsik). Faktor kepribadian meliputi nilai-nilai, sikap, dan kesadaran diri individu, sedangkan faktor lingkungan mencakup gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan hukuman, serta iklim organisasi. Dengan memperhatikan realitas empiris dan kerangka teoritik tersebut, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disiplin tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi berbasis data lapangan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, guna memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai praktik disiplin di instansi tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap pegawai dan pemustaka. Diharapkan bahwa pendekatan ini dapat menggambarkan secara komprehensif dinamika yang terjadi di lingkungan kerja, baik dari perspektif manajerial maupun pengalaman langsung pegawai.

Adapun kontribusi teoretis dari penelitian ini adalah memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik, khususnya dalam hal perilaku kerja dan tata kelola birokrasi. Di sisi lain, kontribusi praktisnya adalah memberikan masukan strategis bagi pengambil kebijakan di tingkat instansi maupun pemerintah daerah dalam membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berorientasi pada pelayanan prima.

LANDASAN TEORI

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Disiplin diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati segala bentuk peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2019). Disiplin tidak hanya sebatas kepatuhan administratif, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral, etika kerja, dan konsistensi perilaku dalam melaksanakan tugas. Menurut Mondy dan Noe (1990), disiplin dapat dipahami sebagai suatu bentuk pengendalian diri yang ditunjukkan melalui ketertiban dan keteraturan dalam perilaku kerja individu. Disiplin yang baik mencerminkan keselarasan antara aturan organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai, sehingga menghasilkan performa kerja yang optimal dan berkelanjutan.

Dimensi Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005) mengklasifikasikan disiplin kerja ke dalam lima dimensi utama, yaitu:

- Kehadiran: Mengacu pada ketepatan waktu pegawai dalam datang bekerja, termasuk penggunaan waktu istirahat secara proporsional.
- Ketaatan terhadap peraturan kerja: Tunduk terhadap prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, termasuk regulasi internal organisasi maupun ketentuan hukum formal.
- Ketaatan terhadap standar kerja: Konsistensi dalam memenuhi target, kualitas kerja, dan tanggung

- jawab terhadap hasil pekerjaan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi: Sikap hati-hati, teliti, serta penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.
 - e. Perilaku etis dalam bekerja: Mencakup sikap sopan santun, profesionalisme, dan penghormatan terhadap rekan kerja serta pengguna layanan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (1996) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja ke dalam dua kelompok besar, yakni faktor kepribadian (intrinsik) dan faktor lingkungan (ekstrinsik).

- a. Faktor intrinsik mencakup nilai-nilai individu, kesadaran pribadi, dan internalisasi norma organisasi. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin intrinsik apabila motivasi berperilaku disiplin berasal dari dalam dirinya sendiri, bukan semata-mata karena pengawasan atau hukuman.
- b. Faktor ekstrinsik meliputi sistem kepemimpinan, iklim organisasi, sistem absensi, sanksi, penghargaan, dan pengaruh dari lingkungan kerja. Kepemimpinan yang adil, transparan, dan memberi contoh akan berdampak positif terhadap perilaku disiplin bawahannya (Robbins & Judge, 2017).

Faktor lingkungan juga berkaitan erat dengan efektivitas sistem manajerial dalam memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis dan fisik cenderung mendorong perilaku kerja yang positif.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam konteks birokrasi pemerintahan di Indonesia, disiplin kerja telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini menekankan kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap ASN, seperti kewajiban hadir tepat waktu, menjaga etika kedinasan, dan mematuhi perintah atasan. Terdapat pula klasifikasi hukuman disiplin, mulai dari teguran lisan hingga pemberhentian dengan tidak hormat, tergantung pada tingkat pelanggaran. Peraturan ini menjadi dasar normatif yang kuat bagi setiap instansi pemerintahan, termasuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, dalam menegakkan kedisiplinan. Namun, efektivitas implementasi aturan ini sangat dipengaruhi oleh integritas kepemimpinan dan sistem pengawasan yang dijalankan.

Relevansi Teori dengan Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hasil interaksi antara nilai-nilai individu dan sistem yang dibangun oleh organisasi. Oleh karena itu, pendekatan dalam mengkaji disiplin kerja pegawai perlu memperhatikan dimensi perilaku (individu), struktur organisasi, serta konteks budaya kerja. Dalam penelitian ini, teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) digunakan sebagai landasan untuk mengembangkan indikator penilaian disiplin kerja pegawai. Sementara itu, teori Helmi (1996) dan pendekatan regulatif dari PP No. 94 Tahun 2021 digunakan untuk memahami determinan dan hambatan yang mempengaruhi perilaku disiplin di lapangan. Dengan demikian, landasan teori ini tidak hanya memberikan kerangka konseptual yang komprehensif, tetapi juga relevan secara kontekstual untuk mengidentifikasi kondisi objektif kedisiplinan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai tingkat disiplin kerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji fenomena sosial secara kontekstual dan alami tanpa manipulasi variabel (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan adalah studi kasus, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika perilaku disiplin dalam ruang lingkup organisasi secara holistik. Fokus penelitian mengacu pada lima dimensi disiplin kerja menurut Rivai (2005), yaitu: kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan etika kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap informan kunci yang terdiri dari pimpinan instansi dan pegawai, serta informan pendukung dari kalangan pemustaka yang pernah berinteraksi dengan layanan instansi. Teknik observasi digunakan untuk merekam perilaku aktual pegawai selama jam kerja. Sementara dokumentasi digunakan untuk menelusuri aturan internal, absensi, dan dokumen pendukung lainnya. Teknik analisis data yang digunakan mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, untuk memastikan konsistensi dan kebenaran

informasi yang diperoleh dari berbagai perspektif. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid dan bermakna untuk meningkatkan pemahaman mengenai kedisiplinan kerja dalam konteks birokrasi pemerintah daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu dengan mengacu pada lima dimensi menurut Rivai (2005), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan perilaku etis dalam bekerja. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

1. Kehadiran

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan kunci, ditemukan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kehadiran yang baik. Mereka hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, menggunakan sistem absensi elektronik (fingerprint), serta jarang ditemukan kasus ketidakhadiran tanpa keterangan. Kepala dinas menegaskan bahwa sistem absensi online memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai. Namun demikian, terdapat temuan beberapa kasus keterlambatan pada hari-hari tertentu yang umumnya disebabkan oleh alasan pribadi atau kondisi cuaca, meskipun tidak bersifat sistemik.

2. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Pegawai menunjukkan tingkat kepatuhan yang cukup baik terhadap peraturan kerja, terutama yang berkaitan dengan regulasi internal serta implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Informan menjelaskan bahwa sosialisasi peraturan tersebut dilakukan secara berkala melalui apel pagi dan pertemuan staf. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa pelanggaran ringan, seperti penggunaan ponsel untuk keperluan pribadi selama jam kerja, serta aktivitas mengobrol dengan suara keras yang berpotensi mengganggu kenyamanan pemustaka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan telah diterapkan, masih terdapat celah dalam pengawasan dan internalisasi nilai-nilai kedisiplinan.

3. Ketaatan terhadap Standar Kerja

Dari segi ketaatan terhadap standar kerja, sebagian besar pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target dan tanggung jawab masing-masing. Beberapa tugas utama seperti pelayanan referensi, pengelolaan arsip, dan digitalisasi koleksi dapat diselesaikan tepat waktu. Namun, efektivitas kerja masih sangat bergantung pada inisiatif individu, mengingat belum semua unit kerja memiliki indikator kinerja terukur secara sistematis. Menurut salah satu informan dari bidang sekretariat, belum terdapat sistem monitoring berbasis evaluasi kinerja individu secara periodik, yang dapat memantau secara obyektif apakah pegawai telah bekerja sesuai standar yang ditetapkan.

2. Tingkat Kewaspadaan dalam Bekerja

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai bekerja dengan kehati-hatian dan ketelitian, terutama mereka yang bertugas pada bagian teknis seperti pengarsipan dokumen dan pengelolaan koleksi digital. Mereka tampak telaten dalam menginput data serta mengikuti prosedur pengelolaan informasi sesuai SOP. Namun, terdapat juga sebagian pegawai yang terkesan kurang waspada, khususnya dalam menghadapi pemustaka yang membutuhkan bantuan mendesak. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan pelatihan teknis dan pelayanan publik yang dapat meningkatkan kewaspadaan operasional pegawai di lapangan.

3. Perilaku Etis

Secara umum, pegawai menunjukkan perilaku yang sopan, ramah, dan komunikatif baik terhadap sesama rekan kerja maupun pengguna layanan perpustakaan. Interaksi antara staf dan pengunjung berlangsung secara santun dan profesional. Namun, dalam observasi tertentu, ditemukan adanya suara percakapan yang cukup keras di area layanan, yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi pengguna. Walaupun tidak tergolong pelanggaran serius, perilaku semacam ini menunjukkan perlunya pembiasaan budaya kerja yang lebih tenang dan berorientasi pada kenyamanan publik.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor yang paling mendukung peningkatan disiplin kerja adalah keberadaan sistem absensi elektronik dan kepemimpinan yang komunikatif. Pimpinan instansi memberikan keteladanan dengan selalu hadir tepat waktu dan bersikap terbuka terhadap masukan pegawai. Di sisi lain, faktor penghambat meliputi kurangnya evaluasi kinerja berkala, lemahnya sistem reward and punishment, serta masih terbatasnya pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas dan integritas kerja.

5. Perspektif Pengguna Layanan

Wawancara dengan beberapa pemustaka menunjukkan bahwa mereka secara umum merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh petugas, terutama dalam hal keramahan dan kecepatan pelayanan. Namun, ada pula keluhan minor mengenai kurangnya perhatian staf pada jam-jam sibuk serta ketidakhadiran beberapa pegawai di tempat pelayanan ketika dibutuhkan.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu tergolong baik dalam beberapa aspek utama, khususnya kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta etika dalam pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami pentingnya kedisiplinan sebagai fondasi dari pelayanan publik yang profesional. Temuan ini sejalan dengan pandangan Rivai (2005), yang menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan refleksi dari integritas dan tanggung jawab individu terhadap organisasi.

Penerapan sistem absensi elektronik terbukti menjadi instrumen efektif dalam menekan tingkat ketidakhadiran serta meningkatkan ketepatan waktu. Meski demikian, keberadaan sistem ini belum sepenuhnya menghilangkan perilaku indisipliner seperti keterlambatan minor dan penggunaan ponsel untuk kepentingan pribadi saat jam kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pengawasan langsung dan pembinaan berkelanjutan masih diperlukan untuk menanamkan disiplin sebagai nilai internal, bukan semata-mata karena tekanan sistem. Selain itu, ketaatan pegawai terhadap standar kerja dan prosedur operasional juga cukup konsisten. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan job description, meskipun belum semua unit memiliki indikator kinerja yang terukur secara sistematis. Kurangnya evaluasi kinerja individu menjadi salah satu kendala dalam mengoptimalkan produktivitas. Dalam hal ini, Helmi (1996) menekankan pentingnya kombinasi antara sistem evaluasi dan penguatan nilai kerja dalam membentuk perilaku disipliner.

Etika kerja pegawai juga patut diapresiasi. Sikap sopan dan pelayanan ramah menjadi kekuatan utama dalam membangun kepercayaan publik. Namun, beberapa perilaku seperti berbicara dengan suara keras atau meninggalkan meja pelayanan tanpa pemberitahuan masih dijumpai dan perlu mendapat perhatian. Peningkatan kedisiplinan tidak hanya bergantung pada aturan formal, tetapi juga pada budaya organisasi yang kondusif. Diperlukan strategi penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan, supervisi berjenjang, serta penerapan sistem reward and punishment yang adil. Pembentukan budaya kerja berbasis etika dan tanggung jawab jangka panjang akan menjadi langkah penting menuju peningkatan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu secara umum berada dalam kategori baik, terutama dalam aspek kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika dalam pelayanan publik. Penerapan sistem absensi elektronik serta kepemimpinan yang terbuka turut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja. Namun demikian, beberapa tantangan masih ditemukan, seperti lemahnya pengawasan langsung, belum optimalnya evaluasi kinerja berbasis indikator yang terukur, serta masih adanya perilaku indisipliner ringan yang mengganggu suasana kerja.

Disiplin kerja di instansi ini cenderung bersifat struktural, yang artinya sebagian besar pegawai mematuhi aturan karena adanya sistem dan pengawasan, bukan semata-mata karena kesadaran personal. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja masih perlu diperkuat. Faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pembinaan menjadi elemen penting dalam proses tersebut.

Saran

1. Penguatan Sistem Evaluasi Kinerja
Perlu disusun sistem evaluasi kinerja yang terukur dan transparan untuk setiap unit kerja. Indikator kinerja yang spesifik akan mendorong pegawai bekerja lebih terarah dan disiplin.
2. Peningkatan Kapasitas dan Pelatihan Pegawai
Diperlukan pelatihan rutin yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja, termasuk nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan etika profesi.
3. Optimalisasi Pengawasan Internal

Pengawasan langsung dari atasan perlu diperkuat melalui sistem supervisi harian atau mingguan agar perilaku indisipliner ringan dapat diminimalkan sejak dini.

4. Penerapan Sistem Reward and Punishment

Menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi dan pemberian sanksi edukatif bagi pelanggaran ringan secara konsisten untuk membentuk budaya kerja yang lebih positif.

5. Pembentukan Budaya Organisasi yang Kondusif

Upaya peningkatan disiplin perlu ditopang oleh penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, mendukung kerja tim, serta membangun rasa memiliki terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Anggito, A. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Cv Jejak.
- Fadilah, A. (2024). *Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan* [Skripsi, Universitas Islam Kalimantan Mab]. [Http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/Id/Eprint/25119](http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/Id/Eprint/25119)
- Gustinova, De (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: [Penerbit Tidak Disebutkan].
- Kementerian Hukum Dan Ham Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 94.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Ahli.
- Lestari, A., Ohoiwutun, S.K., & Rahanra, I.Y. (2023). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Maluku*. *Jurnal Sengkuni (Studi Ilmu Sosial Dan Kemanusiaan)*, 4(2), 213–222. <https://Journal.Pdmbengkulu.Org/Index.Php/Sengkuni/Article/View/659>
- Mulhayat, S. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: [Penerbit Tidak Disebutkan].
- Prambudi Utama, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cv Widina Media Utama.
- Rachman, A., Juliarso, A., & Hidayat, E. (2022). *Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis* [Skripsi Universitas Galuh]. [Http://Repository.Unigal.Ac.Id/Bitstream/Handle](http://Repository.Unigal.Ac.Id/Bitstream/Handle)
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lp (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: [Penerbit Tidak Disebutkan].
- Syamsul Mulhayat, S. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: [Penerbit Tidak Disebutkan].
- Fitrah, M. (2017). *Metodologi Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*. Bandung : Cv Jejak.
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 No. 3890.