

**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MANADO PROVINSI
SULAWESI UTARA**

Yeti Fatimah¹, Enrico Leonardus Tangkere², Yeti Rohayati³

^{1,2}Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor, Kabupaten Sumedang
Provinsi Jawa Barat.

³Universitas Langlangbuana, Bandung

E-mail: yeti_fatimah@ipdn.ac.id, leotangkere@gmail.com, yeti_rohayati@unla.ac.id

ABSTRAK. Disiplin bagi pegawai adalah ketaatan terhadap aturan pada suatu organisasi yang harus dimiliki oleh setiap individu pegawai. Ketaatan jam kerja masuk dan jam pulang, pemberian imbalan dan hukuman yang harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran disiplin seperti keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan ketidakhadiran tanpa keterangan, masih sering terjadi di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, meskipun regulasi seperti Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 sudah diterapkan dan disosialisasikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara apa hambatan dan bagaimana upayanya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan menarik Kesimpulan. Teori yang digunakan dari Sutrisno dalam Hamali (2018:214) yaitu: perilaku, imbalan, dan hukuman. Hasil penelitian dengan merujuk kepada 3 (tiga) dimensi disiplin menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:214), peraturan disiplin pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sudah diterapkan dan sudah disosialisasikan, dari 41 orang pegawai sebagian besar telah mengikuti peraturan disiplin yang berlaku namun demikian pelanggaran masih terjadi akibat beberapa faktor, seperti kebiasaan pribadi pegawai yang selalu datang terlambat, tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas dan rendahnya kesadaran untuk mentaati aturan. Upaya penegakan disiplin dilakukan melalui evaluasi dan memprioritaskan pegawai yang dianggap kompeten untuk di promosikan menduduki jabatan juga untuk mengikuti pengembangan pegawai, Rekapitulasi absensi setiap ahir bulan, jumlah kehadirannya disesuaikan dengan kewajiban kehadiran PNS sehingga berpengaruh terhadap pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan, dan penjatuhan hukuman disiplin secara tegas dan tidak ada diskriminasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Pelanggaran.

**CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN THE DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICES AND COMMUNITY
EMPOWERMENT, MANADO CITY, NORTH SULAWESI PROVINCE**

ABSTRACT. Discipline for employees is obedience to the rules of an organization that must be possessed by each individual employee. Compliance with work hours, starting and ending hours, and the provision of rewards and punishments must be adjusted to applicable laws and regulations. Disciplinary violations such as late arrival to work, leaving early, and absence without explanation still frequently occur at the Manado City Social and Community Empowerment Service, even though regulations such as Government Regulation No. 94 of 2021 have been implemented and socialized. The purpose of this study was to determine the discipline of Civil Servants at the Manado City Social and Community Empowerment Service, North Sulawesi Province, what obstacles and how to overcome them. The method used was descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques included data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The theory used was from Sutrisno in Hamali (2018: 214), namely: behavior, rewards, and punishment. The results of the study by referring to the 3 (three) dimensions of discipline according to Sutrisno in Hamali (2018: 214), employee disciplinary regulations based on applicable laws and regulations have been implemented and socialized, of the 41 employees, most have followed the applicable disciplinary regulations, however, violations still occur due to several factors, such as personal habits of employees who always come late, do not come to the office without clear reasons and low awareness to comply with the rules. Efforts to enforce discipline are carried out through evaluation and prioritizing

employees who are considered competent to be promoted to positions and also to participate in employee development, Recapitulation of absences at the end of each month, the number of attendance is adjusted to the mandatory attendance of civil servants so that it affects the deduction of income improvement allowances, and the imposition of disciplinary sanctions firmly and without discrimination in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: *discipline, civil servants, violations.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sektor publik adalah unsur utama pada suatu organisasi pemerintahan, yang memiliki kapasitas merespons kebutuhan masyarakat. Penguatan kapasitas sumber daya manusia di sektor publik merupakan kunci dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah aparatur negara yang memiliki kompetensi, integritas, dan etos kerja untuk menjalankan fungsi pelayanan publik serta melaksanakan kebijakan negara secara efektif dan akuntabel (Nurdin, 2022). Untuk dapat memiliki Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan secara netral, profesional dan akuntabel, setiap instansi pemerintah harus menerapkan dan menjalankan disiplin yang ketat.

Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman (Sutrisno dalam Hamali, 2018:214). Disiplin diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap semua norma yang berlaku dalam lingkungan tertentu yang merupakan pancaran hati nurani berdasarkan pemahaman rasional dan keyakinan akan kebenaran serta kemanfaatan norma yang berlaku. Upaya sederhana bagi organisasi dalam mengukur tingkat disiplin pegawai dapat dilihat melalui kehadiran dan ketepatan waktu kehadiran pegawai, juga hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor kehadiran dan ketepatan waktu kerja pegawai menjadi salah satu permasalahan dalam disiplin PNS di birokrasi Indonesia.

Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi di kalangan ASN khususnya PNS pada suatu organisasi dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat, begitupula dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran PNS di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, setelah peneliti amati masih terbilang cukup tinggi, berikut data rekapitulasi absensi pegawai tahun 2024 :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi PNS Tahun 2024

NO	BULAN	KETERANGAN					
		Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Terlambat	Dinas luar	JML
1	2	3	4	5	6	7	8
1	JANUARI	19	11	0	95	0	125
2	FEBRUARI	5	10	0	100	22	137
3	MARET	7	4	0	184	6	201
4	APRIL	4	6	0	175	0	185
5	MEI	1	4	0	239	3	247
6	JUNI	25	5	0	235	1	266
7	JULI	11	6	4	102	1	124
8	AGUSTUS	15	5	24	212	1	257

9	SEPTEMBER	12	9	0	118	24	163
10	OCTOBER	19	20	10	114	45	208
11	NOVEMBER	44	47	5	73	2	171
12	DECEMBER	32	11	0	103	0	146
JUMLAH		194	138	43	1750	105	2230

Sumber : Dinsos Kota Manado tahun 2024

Pada tabel di atas jumlah pelanggaran disiplin pegawai pada tahun 2024 sebanyak 2230 kali, ketidak hadiran pegawai ke kantor terbanyak dengan alasan Sakit sebanyak 194 kali dan terbanyak di bulan November 2024 yaitu 44 kali. Ketidak hadiran pegawai selama setahun berjumlah 138 kali dan terbanyak di bulan November dengan Tanpa Keterangan sebanyak 47 kali. Pegawai yang menjalankan cuti di tahun 2024 sebanyak 43 kali dan terbanyak di bulan Agustus yaitu 24 orang. Hasil rekapitulasi kehadiran yang PNS yang datang terlambat di tahun 2024 yaitu 1750 kali dan paling banyak di bulan Mei yaitu 239 kali. Jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado sebanyak 41 orang dengan komposisi untuk golongan IV sebanyak 6 orang, golongan III sebanyak 30 orang dan golongan II sebanyak 5 orang.

Berdasarkan identifikasi dari data di atas dapat dilihat angka pelanggaran disiplin pegawai khususnya pada masalah kehadiran masih sangat tinggi di tahun 2024. Angka pelanggaran disiplin baik itu terlambat masuk kantor, pulang kantor sebelum waktunya maupun tidak masuk kantor tanpa keterangan masih sering terjadi berulang-ulang. Apabila dilihat dari jumlah pegawai negeri sipil yang berjumlah 41 orang, kemungkinan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pada satu bulan tertentu bisa berkali kali, Sebagai contoh pegawai negeri sipil yang datang terlambat di bulan Mei 2024 berjumlah 239 kali, artinya satu orang PNS bisa 6 kali datang terlambat dalam satu bulan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pimpinan di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado yaitu Kabid Pemberdayaan Masyarakat Kota dalam mengambil data kepegawain dan wawancara singkat, bahwa pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado hampir sebagian besar bertugas untuk turun ke lapangan dan yang tersisa di kantor hanyalah bagian yang mengurus pelayanan masyarakat dalam pengurusan pembuatan kartu jaminan sosial bagi Masyarakat, namun demikian pegawai yang langsung terjun ke lapangan seharusnya datang terlebih dahulu ke kantor dinas untuk melaksanakan absen kehadiran dan setelah selesai di lapangan segera kembali pulang ke kantor dinas untuk melaksanakan absensi pulang. Hal ini terkadang kurang diindahkan oleh sebagian pegawai.

Hasil wawancara dan data rekapitulasi kehadiran pegawai,serta observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat Kota Manado, tingkat pelanggaran yang terjadi karena adanya kesempatan, kurangnya disiplin dan rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, masih rendahnya kesadaran pegawai dalam menaati peraturan terlihat dari masih adanya pegawai yang datang hanya untuk absensi agar tunjangan tidak terpotong namun bukan untuk bekerja, masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja, masih adanya pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya dan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor. Dari beberapa permasalahan di atas maka penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, apa faktor penghambat dan bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin pegawai bukan semata-mata dibentuk oleh sistem administratif, tetapi sangat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang beretika dan berorientasi pada

pengembangan personal pegawai. Penelitian ini membahas keterkaitan disiplin kehadiran pegawai dalam konteks pelayanan publik di Dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat Kota Manado , studi ini menjadi rujukan penting karena menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dari sisi psikologis dan manajerial. Menurut Sutrisno dalam Hamali, (2018:214), bahwa disiplin kerja pegawai bisa di lihat proses yang melibatkan pembelajaran atau pembentukan perilaku melalui penerapan imbalan dan hukuman. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi memperhatikan pemberian penghargaan serta pengembangan aspek emosional dan perilaku disiplin pegawai, imbalan dan hukuman yang sesuai dengan disiplin individu pegawai sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka Pemikiran



Pegawai yang memiliki dorongan internal untuk bekerja dengan baik dan memiliki komitmen terhadap aturan kerja cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal, Hadi Prayitno, (2021) berpendapat bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia menentukan kualitas layanan publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dengan pendekatan induktif juga menggabungkan pendekatan kualitatif dengan dukungan data kuantitatif berupa rekapitulasi absensi, serta diperkuat oleh observasi dan wawancara langsung dan dokumentasi, sehingga menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan aplikatif. Alasan pemilihan metode ini adalah karena mampu menangkap realitas sosial secara mendalam, menjelaskan perilaku dan dinamika kedisiplinan PNS secara kontekstual, serta memungkinkan penarikan kesimpulan yang bersifat analitis dari fenomena nyata di lapangan. Fleksibilitas metode ini juga mendukung penyesuaian instrumen penelitian terhadap kondisi aktual di lapangan. Termasuk saat peneliti harus melakukan pengambilan data melalui berbagai saluran komunikasi seperti wawancara langsung maupun jarak jauh. Dengan demikian, metode ini dinilai paling tepat dalam menjawab tujuan penelitian, yaitu mendeskripsikan pelaksanaan disiplin, mengidentifikasi penyebab pelanggaran, dan merumuskan upaya perbaikan kedisiplinan pegawai secara mendalam dan menyeluruh.

Dengan menggunakan konsep Disiplin menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:214) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu perilaku, imbalan, dan hukuman akan membantu penulis untuk mengetahui pelaksanaan disiplin, faktor dan upaya yang menyebabkan PNS melakukan pelanggaran disiplin di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan yang terdiri dari Kepala Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara, Sekertaris Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan 5 orang Staf PNS.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan individu-individu yang secara langsung memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan dalam pelaksanaan maupun pengawasan disiplin kerja di lingkungan Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado. Dari keseluruhan informan tersebut, Kepala Dinas ditetapkan sebagai informan kunci (key informant) karena memiliki otoritas tertinggi dalam struktur organisasi, memahami kebijakan dan dinamika kedisiplinan dari sudut pandang manajerial, serta mampu memberikan informasi strategis terkait upaya pengawasan, evaluasi, dan perbaikan sistem disiplin pegawai. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, jalan WZ Yohanes No. 56, Bumi Nyiur, Kecamatan Wanea, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus permasalahan yang penulis amati yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado dengan pengambilan data berupa wawancara dan observasi serta dokumentasi di lokasi penelitian berdasarkan tinjauan teoritis yang sesuai dengan dimensi dan indikator yang penulis gunakan sebagai operasionalisasi konsep yaitu :

a. Perilaku

Faktor utama yang sangat mempengaruhi disiplin pegawai adalah perilaku para pegawai itu sendiri, dimana perilaku ini dapat berupa sikap dan kebiasaan setiap pegawai negeri sipil di Dinas Sosial kota Manado. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan dua orang pelaksana (staf) dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa oknum pegawai yang tidak disiplin baik itu dalam hal waktu, penampilan atau seragam, dan pekerjaan atau tugasnya selaku pelayan public. Perilaku pegawai yang melanggar disiplin ini bisa dilihat dari data rekapitulasi absensi yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan. Terlihat dari kehadiran yang baik namun hasil pekerjaan yang masih tertunda. Hal lain juga dikatakan bahwa perilaku pegawai yang melakukan absensi hanya untuk kepentingan imbalan (supaya tidak dipotong tunjangan). Faktor penghambat perilaku yang kurang disiplin pegawai tersebut di sebabkan oleh beberapa keperluan pribadi dan motivasi kerja yang menurun. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut di atas, secara berkala kepala dinas yang dibantu jajarannya melakukan evaluasi dan memprioritaskan pegawai yang dianggap kompeten untuk di promosikan menduduki jabatan juga untuk di berangkatkan mengikuti pengembangan. Upaya lain yang dilakukan oleh dinas juga dengan monitoring secara berkala pada setiap sub bagian untuk mengecek keberadaan, memantau hasil kerja dan penampilan /pakaian pegawai yang sesuai dengan ketentuan.

b. Imbalan.

Pemberian imbalan dalam hal ini gaji atau bonus serta *reward* (promosi), menjadi salah satu aspek utama sebagai bahan penilaian dan pertimbangan. Kesimpulan dari hasil wawancara menyatakan bahwa *reward* atau insentif bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki disiplin jika berpatokan pada Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 adalah tunjangan kinerja yang nantinya akan dipotong jika para pegawai melanggar aturan. Promosi jabatan bagi yang memiliki kemampuan dan disiplin yang baik untuk setiap pegawai. Imbalan berupa kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala tepat waktu diberikan kepada pegawai yang tidak melanggar aturan disiplin. Sebaliknya pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai

yang melanggar dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai setiap bulan. Berikut daftar besaran imbalan tunjangan kinerja yang dilihat dari disiplin dan kinerja pegawai setiap bulan di luar gaji.

Tabel 2. Besaran Imbalan Tunjangan Kinerja yang Dilihat Dari Disiplin dan Kinerja Pegawai Setiap Bulan Di Luar Gaji

No	Jabatan	Kelas Jabatan	Besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Rp).
1	Kepala Dinas	14	21,396,050
2	Sekretaris Dinas	12	6,397,862
3	Eselon III	11	3,957,078
4	Eselon IV	9	2,994,199
5	Jabatan Fungsional Keahlian	8	2,406,556
6	Jabatan Fungsional Umum (Gol III)	7	2,121,851
7	Jabatan Fungsional Umum (Gol II)	6	1,843,864

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2024.

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, yang memperlihatkan tunjangan kinerja dari masing-masing pegawai di dinsos Kota Manado tanpa adanya potongan. Dalam tabel diperlihatkan nominal utuh tunjangan kinerja yang akan para pegawai terima sebagai imbalan yang diberikan atas kinerja yang para pegawai lakukan. Faktor penghambat pada indikator imbalan yaitu pegawai yang datang terlambat selalu beralasan melaksanakan tugas ke lapangan, sehingga pimpinan agak sulit untuk menegur memotong tunjangan, Upaya yang dilakukan yaitu memperketat system kehadiran, merekapitulasi setiap sebulan sekali dan jumlahnya disesuaikan dengan kewajiban kehadiran PNS sesuai peraturan perundang-undangan, sehingga berpengaruh pada pemotongan tunjangan perbaikan penghasilan yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan.

c. Hukuman.

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado telah memberlakukan aturan disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021, dimana telah tertulis dengan jelas hukuman yang berlaku bagi setiap pegawai negeri sipil yang melanggar. Hukuman diberikan agar setiap pegawai tidak mengulangi tindakan pelanggaran yang dilakukan dan adanya efek jera. Penegakan peraturan dan pemberian hukuman bagi pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado sangat tegas, secara jelas di sosialisasikan oleh Kepala Dinas dilingkungan Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado. Tidak adanya toleransi jika melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan pelanggaran ringan, sedang maupun berat, tindakan tegas langsung diberikan yaitu diproses secara bertahap sesuai dengan pelanggarannya. Untuk pelanggaran keterlambatan dan tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan langsung mendapatkan pemotongan gaji dan tunjangan yang akan di terima. Faktor penghambat pelanggaran disiplin pegawai adalah kurang peduli nya terhadap peraturan disiplin yang berlaku, jarak tempuh dari rumah tinggal ke kantor, terlalu mementingkan urusan pribadi. Upaya yang dilakukan oleh dinas yaitu penjatuhan hukuman disiplin secara tegas dan tidak ada diskriminasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memberikan contoh dengan hadir di kantor secara tepat waktu.

SIMPULAN

Disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado secara teori dilihat dari indikator perilaku, imbalan dan hukuman sudah di terapkan kepada pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan antara lain : Perilaku pegawai negeri sipil yang melanggar aturan disiplin terlihat dari pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan, sering datang terlambat. Untuk pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir

tanpa keterangan maka berimbas pada imbalan tunjangan perbaikan penghasilan yang diterima. Penjatuhan hukuman yang tegas diberikan kepada pegawai yang melanggar tanpa ada diskriminasi. Faktor penyebab pelanggaran diantaranya adalah jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja yang jauh, kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan disiplin dan lebih mementingkan keperluan pribadi lainnya. Upaya yang dilakukan oleh dinas merujuk kepada indikator imbalan diantaranya adalah pengurangan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) yang diterima oleh pegawai pada setiap bulan. Terkait indikator hukuman adalah diberikannya teguran bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin baik ringan, sedang maupun berat. Pemberian sosialisasi dan mengingatkan terus-menerus kepada para pegawai, pejabat dan pimpinan untuk selalu mengingatkan kepada para pegawainya serta untuk sesama pegawai saling mengingatkan tentang peraturan disiplin sesuai peraturan perundang-undangan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Kepala Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, yang sudah memberikan kesempatan melakukan penelitian dan memberikan data penelitian yang di butuhkan. Ucapan terimakasih kepada tim peneliti yang sudah bekerja secara baik dari awal penyusunan proposal sampai dengan penyusunan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aep Saefullah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of Islamic leadership, competence and compensation on work discipline and teacher performance of Madrasah Aliyah in Makassar City. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137–143. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059867186&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=911dbedc03e3eda8d7e783f9d936d9f9&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28discipline+work%29&sl=29&sessionSearchId=911dbedc03e3eda8d7e783f9d936d9f9&relpos=2>
- Bungin, B. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metode dan bentuk-bentuk pengumpulan data*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, M. B. K., Aulia, M. R., Adiyatma, S. E., & Sulistianingsih, D. (2021). Tingkat kepatuhan disiplin PNS oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pemalang. *Indonesian State Law Review*, 4(1), 33–42. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85214431087&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28disiplin+AND+pegawai%29&sl=29&sessionSearchId=b3d7a1df2a932a7b1500f93b6ae2fb4c&relpos=2> <https://doi.org/10.15294/islrev.v4i1.49180>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Linda, D. R., Astuti, P., & Wijaya, S. (2024). The relationship between discipline and emotional intelligence towards employee performance. *Journal of Administrative Knowledge and Innovation*, 7(2), 12-16. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85161615816&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28disiplin+AND+pegawai%29&sessionSearchId=b3d7a1df2a932a7b1500f93b6ae2fb4c&relpos=2> <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.12-16>
- Maspupah, N. (2020). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, H. (2022). *Manajemen SDM Sektor Publik: Strategi Meningkatkan Kinerja Birokrasi*.

Bandung: Institut Pemerintahan Dalam Negeri Press.

Prayitno, H. (2021). *Administrasi Publik dan Reformasi Birokrasi*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Prayitno, H. (2021). Makalah Seminar Nasional IPDN: *Peningkatan Kinerja Birokrasi Melalui Penguatan SDM Aparatur*. Jatinangor: IPDN.

Salsabilla, N., Puspitasari, P., Haqi, D. N., Rofiq, A., & Wulandari, R. D. (2022). Analysis of work motivation and work discipline of employees at Wiyung Sejahtera Hospital Surabaya.

Indonesian Journal of Public Health, 17(1), 95–105.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0.85151849257&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28discipline+work%29)

[s2.085151849257&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28discipline+work%29](https://doi.org/10.20473/ijph.v17i1.2022.95-105) <https://doi.org/10.20473/ijph.v17i1.2022.95-105>

Sembodo, S. P. (2020). Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaddhomah*, 1(1),

65–

74. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.33>

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suradinata, E. (2018). *Etika Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta

Waluyo, K. G. (2022, November 24). *Seputar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021*. KPPN Manokwari, Ditjen Perbendaharaan Kemenkeu RI.

<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/3029-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2022.html>.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil