

Penerapan Aplikasi Lakone Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang)

Author :

Helianus Rudianto¹, Vega Fitrika Hendritte², Ayu Widowati Johannes³

Affiliation:

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jl. Ir. Soekarno Km. 20 Jatinangor Sumedang-Jawa Barat^{1, 3}

Pemerintah Kota Magelang, Jl. Jenderal Sarwo Edhie Wibowo No 2 Kota Magelang Jawa Tengah²

e-Mail:

helianus_rudianto72@yahoo.com¹, vegafitrika@gmail.com², ayuwidowati@ipdn.ac.id³

Abstract

The Lakone application is an android-based attendance application as an innovation of the Magelang City Personnel, Education and Training Agency which functions as an employee presence tool and a database for employees in Magelang City, as a basis for calculating additional employee income based on the Ministry of Home Affairs Number 900-4700 of 2020 concerning Procedures Approval of the Minister of Home Affairs on Additional Income of State Civil Apparatus Employees in the Local Government Environment. The Covid 19 pandemic requires local governments to innovate from finger print attendance, to Android-based attendance which can be downloaded via the play store. However, after the implementation of attendance through the Lakone application, there are still employees who are late and do not even fill in their attendance in an orderly manner. The purpose of this study is to find out how the application of the Lakone application is related to the level of employee discipline in the Personnel, Education and Training Agency of Magelang City. This research is a qualitative research using a descriptive method with an inductive approach. The technique for collecting data is by using observation, interviews and documentation. The results showed that the implementation of the Lakone application at the Magelang City Personnel, Education and Training Agency had gone well as well as employee discipline had also increased, this can be seen from the results of the monthly attendance recapitulation. However, in its implementation there are still some obstacles, namely servers that often experience errors so that employees cannot do attendance, related to employee discipline there are still employees who cheat by taking advantage of the weaknesses of the Lakone application to carry out activities that benefit themselves.

Keywords: Application, Employee Discipline, Lakone

Abstrak

Aplikasi *Lakone* adalah aplikasi presensi berbasis android sebagai inovasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang yang berfungsi sebagai alat presensi pegawai dan tempat *database* para pegawai di Kota Magelang, sebagai dasar perhitungan tambahan penghasilan pegawai yang berdasarkan Kepmendagri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Pandemi Covid 19 mengharuskan pemerintah daerah berinovasi dari absensi finger print,

ke absensi berbasis android yang dapat di unduh melalui play store. Namun pasca dilaksanakannya absensi melalui aplikasi Lakone, masih ada pegawai yang terlambat bahkan tidak mengisi presensinya dengan tertib. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan aplikasi *Lakone* terkait tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi *Lakone* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang telah berjalan baik begitu juga kedisiplinan pegawai juga telah mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi presensi bulanan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan yaitu server yang sering mengalami *error* sehingga pegawai tidak bisa melakukan absensi kehadiran, terkait kedisiplinan pegawai masih ada pegawai yang berbuat curang dengan memanfaatkan kelemahan dari aplikasi Lakone untuk melakukan kegiatan yang menguntungkan diri sendiri.

Kata Kunci : Penerapan, Disiplin Pegawai, Lakone

1. Pendahuluan

Memasuki era revolusi industri 4.0 dunia kini dihadapkan dengan tuntutan untuk mampu menerapkan teknologi khususnya mengenai digitalisasi di hampir seluruh aspek kehidupan. Pekerjaan yang awalnya dilaksanakan dengan cara manual sudah kurang efektif dan kerap menimbulkan masalah. Melakukan sebuah inovasi dengan membawa teknologi kedalam suatu pekerjaan menjadi salah satu solusi untuk memaksimalkan hasil kerja seperti yang tercantum di dalam Suran Nomor: B/2338/M.PANRB/06/2016 tertanggal 27 Juni 2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absen Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sebagai Pegawai Negeri Sipil harus bisa mengikuti perkembangan jaman dengan menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi terutama dalam penggunaan teknologi dalam kegiatan kerja sehingga bisa menjadi pegawai yang berkualitas. Untuk menjadi pegawai yang berkualitas tidak hanya harus pandai menyesuaikan saja tetapi kedisiplinan juga menjadi syarat untuk menjadi pegawai yang berkualitas.

Berbagai isu tentang kualitas pelayanan yang belum memenuhi harapan muncul di masyarakat (Jufrizen dan Hadi 2021; Zamroni dan Widodo 2019), padahal seharusnya pegawai pelayanan publik dapat memberikan kualitas pelayanan yang maksimal karena kualitas pelayanan dapat mencerminkan pada organisasi tersebut. Dengan masih kurangnya kualitas pelayanan publik tentunya menimbulkan dampak pada minimnya kepercayaan masyarakat kepada birokrasi (Rowena, Wilujeng, dan Rembulan 2020). Layanan publik

merupakan usaha pemerintah dalam memenuhi hak dan kebutuhan dari masyarakat yang dijalankan oleh setiap institusi pelayanan publik.

Disiplin dalam sebuah organisasi merupakan unsur yang penting. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi juga akan menerima dampak baiknya yaitu pertumbuhan organisasi tersebut (Mahfud 2020). Selain itu disiplin juga memberikan manfaat mengajarkan pegawai untuk patuh dan tidak melanggar aturan, prosedur, maupun kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga

dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Disiplin karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan diri seorang karyawan untuk taat pada peraturan yang sudah dibuat perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan (Jufrizen and Hadi 2021).

Kedisiplinan masih menjadi permasalahan Pegawai Negeri Sipil yang hingga saat ini masih menjadi sorotan masyarakat. Seperti yang terjadi di Kota Magelang, dilansir oleh media massa elektronik krjogja.com, terdapat 7 orang PNS di Kota Magelang yang diberi sanksi oleh Pemerintah Kota Magelang karena melakukan pelanggaran disiplin. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan badan yang memiliki tugas sebagai pemantau, evaluator dan pelapor pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkungan tugasnya, dalam hal ini terhadap pegawai Pemerintahan Kota Magelang. Sebagai salah satu dasar perhitungan tingkat kedisiplinan pegawai BKPP menggunakan hasil rekapitulasi absensi. Para pegawai menggunakan sistem *fingerprint* dalam pelaksanaan absensi tersebut. Akan tetapi, pada masa pandemi covid-19 ini penggunaan sistem *fingerprint* sudah tidak efektif untuk digunakan lagi karena bisa menimbulkan *cluster* baru penyebaran covid-19. Sebagai gantinya BKPP Kota Magelang membuat sebuah aplikasi yang berfungsi sebagai pengganti sistem absensi *fingerprint* dan sebagai database yang berisi profil pegawai yang diberi nama *Lakone*. Dengan digunakannya sistem absensi yang baru, para pegawai harus menyesuaikan dengan penggunaan aplikasi tersebut.

Aplikasi *Lakone*, sebagai sebuah teknologi baru tentu saja membutuhkan penyesuaian dari pegawai dalam penerapannya, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan aplikasi *Lakone* dalam meningkatkan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) di Kota Magelang, apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan, serta bagaimana upaya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam penerapan aplikasi tersebut.

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan Ika Widiastuti, dkk (2021) dengan judul Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung yang membahas bagaimana penerapan disiplin PNS BKD Kota Bandung. Sedangkan penelitian terkait penerapan aplikasi lakone belum pernah diteliti sebelumnya, sebab aplikasi Lakone adalah aplikasi yang baru mulai dilaksanakan akhir tahun 2020.

Menurut Singodimendjo dalam Novadi dan Mahbubah (2021) dimensi kedisiplinan adalah sebagai berikut ;

1. Ketaatan aturan waktu, indikator yang digunakan adalah waktu masuk kerja, waktu istirahat, dan waktu pulang kerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, institusi atau perusahaan.
2. Ketaatan kepada peraturan, indikator yang digunakan adalah seberapa taat karyawan terhadap peraturan yang paling dasar mengenai penampilan dan tingkah laku selama melakukan pekerjaan.
3. Ketaatan aturan perilaku dalam bekerja, indikator yang digunakan adalah tingkat tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi kepada atasan dan hubungan dengan unit kerja yang lain
4. Ketaatan kepada peraturan lain, indikator yang digunakan berupa seberapa taat karyawan terhadap peraturan mengenai kegiatan yang diperbolehkan dalam institusi atau perusahaan dan tidak boleh dilakukan dalam institusi atau perusahaan terkait.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Pengambilan data bahwa peneliti sendiri yang mengumpulkan data dengan metode observasi, wawancara (Sugyono, 2017) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang dan dokumentasi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penerapan aplikasi *lakone* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hal tersebut maka salah satu dasar menilai disiplin pegawai adalah mewajibkan setiap pegawai yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang untuk melaksanakan absensi melalui aplikasi berbasis android Lakone sesuai surat edaran Walikota

Magelang Nomor 800/513/ 430 tentang Uji Coba Presensi Kehadiran PNS Melalui Aplikasi Android *Lakone* di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang

Dalam Surat Edaran tersebut terdapat tujuan uji coba aplikasi *Lakone*, yaitu :

- a. Membiasakan PNS untuk melakukan presensi melalui Gawai (*Smartphone Android*)
- b. Melihat adanya *Bug* (kelemahan/kekurangan/trouble) dari aplikasi ini yang nantinya akan diakses setiap hari dalam waktu yang bersamaan oleh semua PNS pada saat masuk dan pulang kerja.

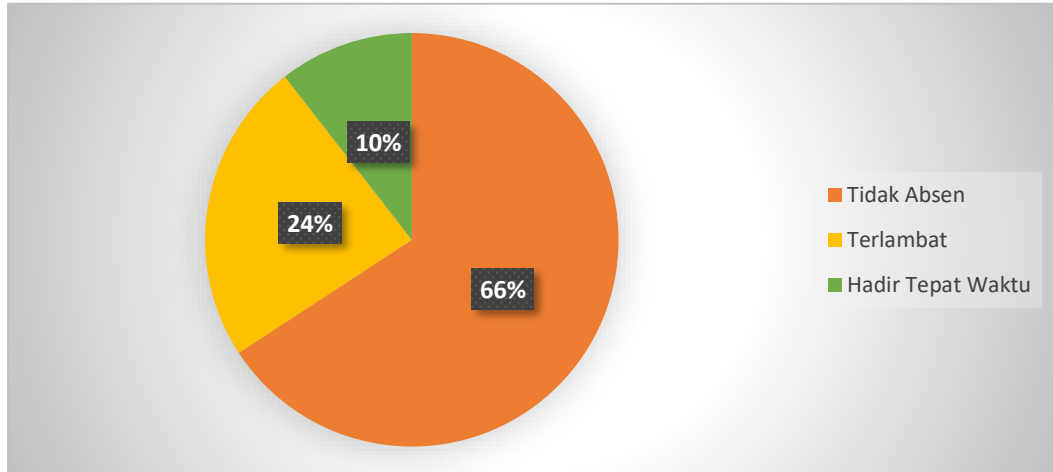
Surat Edaran tersebut membahas tentang pelaksanaan uji coba aplikasi *Lakone* dan hingga saat ini dijadikan landasan sebagai penerapan aplikasi *Lakone* di Kota Magelang dengan di dampingi oleh Surat KemenpanRB Nomor: B/2338/M.PANRB/06/2016 tertanggal 27 Juni 2016 tentang Optimasi Penggunaan Absen Berbasis Elektronik di lingkungan Instansi Pemerintah.

A. Program yang dilaksanakan

Program absensi menggunakan aplikasi *Lakone* merupakan suatu kebijakan pemanfaatan teknologi dalam hal absensi pegawai. Program tersebut merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mencapai suatu tujuan guna sebagai perubahan dalam penggunaan sistem absensi dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam penggunaan sistem absensi dimasa pandemi covid-19. Menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan aplikasi *Lakone* merupakan alat absensi secara elektronik yang digunakan untuk mendata kehadiran pegawai yang secara langsung dapat tersimpan dalam data server sehingga dapat langsung di *print out* secara berkala sesuai kebutuhan instansi untuk dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Daerah setempat. Kemudian menurut Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan, aplikasi ini akan mempermudah bagi operator karena rekap datanya akan terekam secara langsung dalam satu server dan hasilnya bisa langsung di *print out* sesuai data riil tanpa bisa diubah karena langsung tercatat di dalam server dari aplikasi tersebut. Selain itu aplikasi ini digunakan sebagai dasar pemberian TPP. Aplikasi ini akan berpengaruh terhadap jumlah tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang sebab jika pegawai terlambat melakukan absensi maka akan terkena potongan sesuai kategori keterlambatan yaitu T1 sebesar 0,5%, T2 sebesar 1% dan T3 sebesar 1,5%.

Bulan pertama pelaksanaan absensi berbasis aplikasi Lakone masih banyak pegawai yang mengalami kendala sehingga mengalami pemotongan tunjangan kinerja.

Gambar 1
Rekap Absensi BKPP Desember 2020

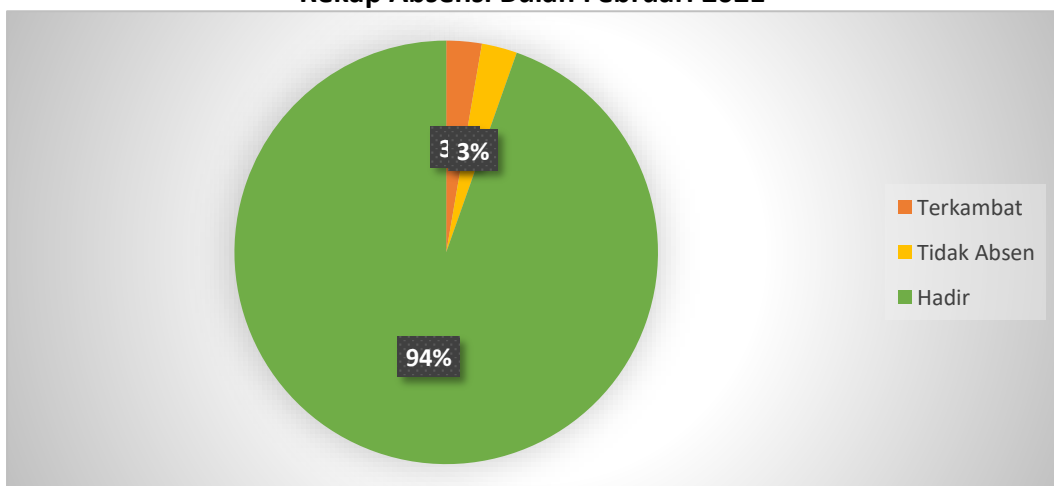


Sumber: BKPP Kota Magelang, Desember 2020

Data diatas menunjukkan bahwa 66% pegawai masih tidak melaksanakan absensi melalui Aplikasi Lakone, 24% pegawai masih terlambat melaksanakan absen, hanya 10% pegawai yang melaksanakan hadir tepat waktu.

Setelah dilaksanakan evaluasi, maka pada bulan Januari dan Februari 2021 terjadi peningkatan kesadaran pegawai untuk melakukan absensi melalui aplikasi Lakone. Baik yang tidak absen karena alasan *Work From Home*, cuti, dinas luar maupun tugas belajar dapat dilaporkan melalui aplikasi ini. Begitu juga dengan pegawai yang datang terlambat atau lupa melakukan absen menurun dari data Bulan Desember 2020.

Gambar 2
Rekap Absensi Bulan Februari 2021



Sumber : BKPP Kota Magelang, Februari 2021

Pemerintah Kota Magelang melalui BKPP Kota Magelang tentu saja telah melakukan berbagai upaya untuk mensosialisasikan bagaimana langkah-langkah penggunaan aplikasi Lakone baik berupa surat edaran maupun sosialisasi secara langsung pada masing-masing pegawai. Berikut adalah langkah-langkah penggunaan aplikasi Lakone berdasarkan surat edaran Walikota Magelang :

Gambar 3
Langkah-langkah penggunaan aplikasi *lakone*



Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang

B. Kelompok Target

Sasaran bagi adanya program penggunaan aplikasi *Lakone* adalah seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang. Diharapkan pegawai negeri sipil yang bekerja pada BKPP mampu menyesuaikan dengan penggunaan aplikasi *Lakone* sebagai pengganti *fingerprint* di masa pandemi covid-19. Penerapan aplikasi tersebut melalui beberapa tahap hingga bisa digunakan oleh para pegawai, yaitu melalui tahap sosialisasi yang diadakan mulai bulan September 2020, kemudian tahap implementasi yang kemudian dilaksanakan yang diawali uji coba penggunaan aplikasi *Lakone* berdasarkan Surat Edaran Nomor 800/ 513/ 430 tentang Uji Coba Presensi Kehadiran PNS Melalui Aplikasi Android *Lakone* di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang.

Selain pegawai, pimpinan juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penerapan aplikasi *Lakone* yang kemudian diikuti dengan pemberian sanksi kepada para pegawai yang

melanggar peraturan. Pemberian sanksi didasarkan pada Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Pelaksanaan

Ketentuan terkait teknis pelaksanaan absensi menggunakan aplikasi *Lakone* tidak jauh berbeda dengan penggunaan *fingerprint* sebelumnya yaitu dilakukan sebanyak dua kali pada jam sebelum kerja pada pukul 06.00 hingga 07.00 dan pada jam setelah kerja yaitu setelah pukul 16.00. Berdasarkan pernyataan dari Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, hari kerja di BKPP Kota Magelang menggunakan ketentuan lima hari kerja yang dimulai dari hari Senin hingga hari Kamis yang dimulai pukul 07.00 hingga pukul 16.00 dan terkhusus hari Jum'at dimulai pukul 07.00 hingga pukul 11.00. Setelah pelaksanaan absen kemudian hasil absen akan dibuat sebuah rekapitulasi absen yang dilakukan dalam waktu satu bulan sekali yang kemudian diserahkan kepada BKPP yang telah di ketahui oleh masing-masing kepala skpd. Berdasarkan pernyataan Kepala BKPP bagi pegawai yang tidak mengisi absen harus menyertakan surat ijin dengan alasan yang tepat sehingga kekosongan absennya bisa dipertanggung jawabkan.

Pegawai yang tidak melaksanakan absensi tanpa keterangan apapun dapat dikenakan sanksi oleh masing-masing kepala skpd untuk dilaksanakan pembinaan berupa teguran lisan maupun tertulis.

Pada dimensi kedisiplinan pegawai, hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Ketaatan Aturan Waktu

Indikator yang digunakan adalah waktu masuk kerja, waktu istirahat dan waktu pulang kerja yang sesuai dengan aturan yang di tetapkan Pemerintah Kota Magelang. Berdasarkan data pada aplikasi lakone, masih ada pegawai yang terlambat baik pada pagi hari, setelah jam istirahat juga ada pegawai pulang lebih awal dari waktu kerja yang ditetapkan. Masih terlihat beberapa pegawai yang masih mengobrol santai meskipun jam istirahat sudah selesai.

2. Ketaatan Kepada Peraturan

Indikator yang digunakan adalah seberapa taat karyawan terhadap peraturan yang paling dasar mengenai penampilan dan sikap selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih banyak pegawai-pegawai yang mengabaikan tata cara

berpakaian yang benar. Seperti baju tidak dimasukkan dan di tata rapi, maupun tidak menggunakan atribut seperti papan nama, lambang KORPRI maupun *nametag* pegawai. Dinilai dari aspek sikap, pegawai menunjukkan sikap yang santun seperti saat berbicara kepada atasan maupun rekan kerja yang lebih tua.

3. Ketaatan Perilaku Saat Bekerja

Indikator yang digunakan adalah tingkat tanggungjawab terhadap tugas, pokok dan fungsi kepada atasan dan hubungan dengan unit kerja lain. Berdasarkan hasil pengamatan, para pegawai sudah melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai tugas dan jabatannya. Berdasarkan hasil pengamatan beberapa pegawai terlihat santai karena telah menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu pulang, sementara beberapa pegawai yang harus lembur untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

4. Ketaatan Kepada Peraturan Lain

Indikator yang digunakan berupa seberapa taat karyawan terhadap peraturan mengenai kegiatan yang diperbolehkan dalam institusi atau perusahaan dan tidak boleh dilakukan dalam institusi. Berdasarkan hasil pengamatan, masih banyak pegawai yang merokok di tempat umum, maupun di ruang kerja. Hal ini disebabkan Pemerintah Kota Magelang belum menyiapkan tempat khusus bagi pegawai yang memiliki kebiasaan merokok. Begitu juga dengan pengolahan sampah plastic, pegawai belum melakukan pemilahan sampah secara maksimal sehingga sampah kertas maupun sampah plastik masih tergabung. Hal ini disebabkan karena pemerintah daerah belum menyediakan dan membiasakan pemilahan sampah secara spesifik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terkait penerapan aplikasi *Lakone* terhadap peningkatan disiplin pegawai, penulis dapat menarik kesimpulan, yaitu :

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang beralih dari penggunaan absensi *fingerprint* menjadi penggunaan aplikasi *Lakone* pada bulan September 2020 yang diawali dengan uji coba aplikasi tersebut. Secara umum, penerapan aplikasi *Lakone* berdampak baik pada peningkatan kedisiplinan serta merupakan dasar bagi perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Secara keseluruhan program absensi menggunakan aplikasi *Lakone* ini lebih efektif jika dibandingkan dengan absensi manual

dan *fingerprint* pada masa pandemi covid-19, karena dengan penggunaan aplikasi tersebut proses presensi bagi pegawai akan lebih mudah dan lebih aman. Dalam penggunaan aplikasi *Lakone* memicu kedisiplinan bagi para pegawai karena harus datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan aplikasi *Lakone*, yaitu :
 - a. Membutuhkan *device* atau *handphone* yang memadai dan harus berbasis android
 - b. Aplikasi sering mengalami *error* sehingga mengakibatkan para pegawai tidak bisa melakukan absen
 - c. Masih ada pegawai yang memanfaatkan keterbatasan aplikasi tersebut dengan menggunakan semacam aplikasi VPN atau *fake* GPS untuk berbuat curang.
 - d. Masih ada pegawai yang terlambat dalam pengisian absen di aplikasi *Lakone*.
3. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam penerapan aplikasi *Lakone*, yaitu :
 - a. Pegawai bisa menerima dengan baik penerapan aplikasi *Lakone*.
 - b. Sinyal di daerah Kota Magelang cukup baik sehingga dapat membantu kelancaran pengisian absen.
 - c. Tersedianya peralatan yang memadai untuk membuat server baru apabila server *database* yang lama mengalami *error*.
4. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kota Magelang, yaitu :
 - a. Kepala BKPP membuat surat keterangan apabila terjadi kerusakan aplikasi *Lakone*
 - b. Pembuatan server baru untuk memperluas server *database* apabila terjadi *error*
 - c. Menambahkan fitur GPS ke aplikasi tersebut untuk mengetahui tempat dimana para pegawai melaksanakan absen
 - d. Melakukan pengecekan hasil foto untuk mengetahui keaslian foto tersebut.
 - e. Memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih tak terhingga kepada Pemerintah Kota Magelang yang telah memberikan kami kesempatan untuk meneliti bagaimana penerapan aplikasi *lakone* terhadap disiplin pegawai di Pemkot Magelang. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah untuk perbaikan dikemudian hari.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin 2008. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke. Implementasi Kebijakan Negara. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Akay, Reséal, Johannis E. Kaawoan, and Fanley N. Pangemanan. 2021. "Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala." *Jurnal Governance* 1(1):1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/33470>
- Bagaskara, Ardi David; Hanung Eka Atmaja. 2022. Kualitas Kedisiplinan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang. *Journal of March Management Research*. Vol. 4 No. 1 pp.53-59. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/market/article/view/2631>
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian. Edisi Kedua*. Bandung: Fokusmedi
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12(1):17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen* 7(1):35–54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mahfud, Mahfud. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1):1–17. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/359>
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Vethzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan belas. Edisi pertama*. Jakarta: Bumi askara.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV.Afabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wasistiono, Sadu, Ismail Nurdin dan M. Fahrurozi. 2009. *Perkembangan Organisasi Kecamatan Dari Masa Ke Masa. Cetakan Pertama*. Bandung: Fokusmedia
- Widiastuti Ika, dkk. 2021. Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Jurnal Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Jayapangus Press
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Zainuri, and Mundakir. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1):26–36. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639>
- Zamroni, Afifuddin, and Roni p Widodo. 2019. "Kualitas Pelayanan Publik Pada Pelayanan Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kantor Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Dinoyo kecamatan Lowokwaru Kota Malang)." *Respon Publik* 13(2):75–82. <https://www.semanticscholar.org/paper/Kualitas-Pelayanan-Publik-Pada-Pelayanan-Dan-Sipil-Zamroni-Afifuddin/738b93b81b5f2e82d2558766a35091ce6a72bc82>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Magelang Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Magelang

<https://www.krjogja.com/berita-lokal/jateng/kecu/langgar-disiplin-7-pns-di-kota-magelang-disanksi/> diakses pada 27 September 2020

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang Tahun 2016-2021