

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Abyan Iqra Pradana, Ida Hayu Dwimawanti

Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : http: www.fisip.undip.ac.id email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja dan faktor penghambat serta pendorong disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah belum baik. Hal ini dilihat dari terdapatnya pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak patuh terhadap peraturan dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung dan penghambat dapat dilihat dari segi kepemimpinan dan segi motivasi. Faktor penghambat dari segi kepemimpinan yaitu tidak adanya pemberian sanksi tegas mengenai pelanggaran disiplin. Faktor penghambat dari segi motivasi yaitu tidak adanya pemberian motivasi kepada pegawai. Berdasarkan hambatan yang ada dalam pencapaian disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, penulis memberikan rekomendasi berupa: (1) Pemimpin untuk lebih memberikan motivasi dan perhatian terhadap kedisiplinan pegawainya. (2) Pimpinan membuat daftar kebutuhan kerja staff untuk menunjang kerja yang kemudian dilihat kegunaannya. (3) Pemberlakukan *reward* kepada bawahan minimal sekali dalam setahun. (4) Pemberlakuan sanksi tegas mengenai kedisiplinan khusus bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Kepemimpinan, Motivasi

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS IN THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF CENTRAL JAVA PROVINCE

ABSTRACT

This study aims to analyze work discipline and inhibiting factors and drivers of work discipline of civil servants in the Regional Civil Service Agency of Central Java Province. Based on the results of the study indicate that the work discipline of civil servants in the Regional Employment Agency of Central Java Province has not been good. This is seen from the presence of employees who are not on time and do not comply with the rules at work. Employee discipline is inseparable from supporting and inhibiting factors. Supporting and inhibiting factors can be seen in terms of leadership and aspects of motivation. The leadership factor in terms of leadership is the absence of strict sanctions regarding disciplinary violations. The inhibiting factor in terms of motivation is the absence of motivation for employees. Based on the obstacles that exist in achieving employee work discipline in the Central Java Regional Personnel Agency, the author provides recommendations in the form of: (1) Leaders to provide more motivation and attention to the discipline of their employees. (2) Leaders make a list of staff work needs to support work which is then seen as useful. (3) The application of *rewards* to subordinates at least once a year. (4) Enforcement of strict sanctions regarding discipline specifically for employees of the Regional Civil Service Agency of Central Java Province.

Keywords: Discipline, Civil Servants, Leadership, Motivation

Disiplin pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena tingkat disiplin pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan juga sudah terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana didalamnya terdapat ketentuan kewajiban yang harus dijalankan dan larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, serta terdapat pula tata cara yang harus dilakukan oleh pegawai negeri sipil.

Dalam konteks organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD), khususnya Provinsi Jawa Tengah, sebagai salah satu instansi pemerintah yang berada di daerah yang memiliki

kewenangan untuk mengelola kepegawaian di daerah Provinsi Jawa Tengah, maka peran kinerja dalam pelayanan perlu untuk diperhatikan. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah perlu mewujudkan peran pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna (*user*) atau para konsumen yang berkepentingan dalam menggunakan jasa pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah khususnya bagi masyarakat Jawa Tengah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) itu sendiri merupakan lembaga teknis atau perangkat daerah yang kedudukannya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah dapat dikatakan berhasil

jika mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visinya, yaitu “Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Unggul”.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan serta untuk menghadapi permasalahan yang terjadi didalam organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia atau pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah yang lebih khususnya pada kualitas kinerja dapat kita lihat salah satunya melalui penerapan disiplin kerja pegawai yang diterapkan, dimana kedisiplinan ini merupakan perilaku

pegawai yang dapat menjaga efektifitas dan efisiensi kerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah.

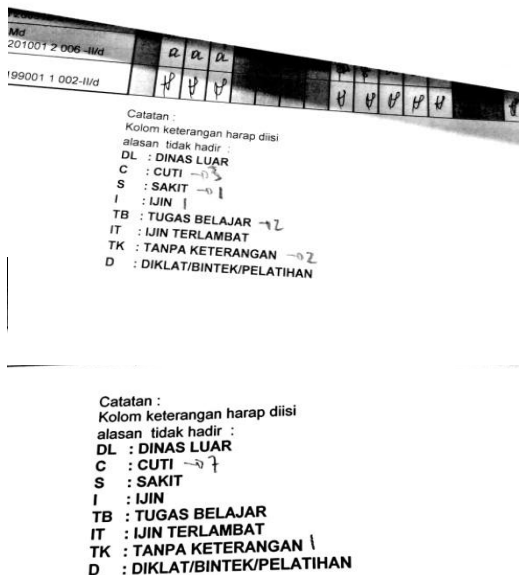
Pegawai yang Mengenakan Sandal saat Bekerja



Dari gambar diatas yang diambil pada 13 Desember 2017 pukul 10.39, dapat kita ketahui tingkat kedisiplinan yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah masih kurang maksimal, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang mengenakan sandal saat

melakukan pekerjaannya, padahal tidak sepatasnya dalam melakukan pelayanan mengenakan sandal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Rekap Absensi Manual yang Menunjukkan Ketidak Hadiran Tanpa Alasan di Hari Kerja



Dari gambar tersebut, diambil pada absensi manual yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, gambar tersebut menunjukkan

masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan, yang mana hal tersebut sudah melanggar kedisiplinan pegawai dan tidak sepatasnya untuk dilakukan.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik dengan permasalahan kedisiplinan pegawai yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah, dimana masih terdapat pelanggaran disiplin terhadap ketentuan yang telah berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Moleong(2010:10-13) penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian dengan menggali fakta yang ada sebanyak-banyaknya dan menjelaskannya dengan pemahaman

yang tepat dan jelas. Metode analisis kualitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisa data yang diperoleh dengan mengolahnya menjadi informasi yang dibutuhkan untuk menjawab tujuan penelitian.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran secara rinci mengenai keadaan objek atau subjek penelitian. Dimana data yang diperoleh nantinya meliputi transkrip interview, foto, dokumen pribadi dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive*, dimana peneliti bertujuan untuk memperoleh *key informan* yaitu orang-

orang yang benar-benar mengetahui tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sumber data diperoleh dari data primer berupa interview dan observasi. Sedangkan data sekunder berupa jurnal, dokumen-dokumen instansi, media masa dan regulasi.

KAJIAN TEORI

Disiplin pegawai menurut Henry Fayol (Robbins, 1994:39) dalam prinsip organisasi dijelaskan bahwa disiplin berarti pegawai harus mentaati dan menghormati peraturan yang mengatur organisasi. Disiplin yang baik merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif, suatu saling pengertian yang jelas antara manajemen dan para pekerja tentang peraturan organisasi serta penerapan hukuman yang adil

bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut.

Keith Davis (1985: 366) mengatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2005:193) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan bahwa penegakkan disiplin menjadi sesuatu yang sangat penting, dikarenakan dengan adanya disiplin diharapkan setiap pekerjaan dapat terlaksana dengan efisien dan efektif. Kedisiplinan kerja memiliki artian sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008:194) menyatakan bahwa disiplin diartikan apabila pegawai datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat bekerja tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pekerjaan dalam organisasi. Hasibuan (2008:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, diantaranya tujuan dan kemampuan kepemimpinan, motivasi, keadilan, pengawasan melekat, hukuman, ketegasan, dan hukuman kemanusiaan.

Menurut Ghouzali (1998:291) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

“Tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi antara lain besar kecilnya pemberian

kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin, ada tidaknya kepastian aturan, keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan, ada tidaknya pengawasan melekat, ada tidaknya perhatian kepada pegawai dan terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan”.

Berdasarkan pendapat Ghouzali dan Hasibuan dapat disimpulkan bahwa tegaknya disiplin dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, kepastian aturan, gaya kepemimpinan, pengawasan, perhatian pada pegawai, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

PEMBAHASAN

A. Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

1. Ketepatan Waktu Pegawai dalam Bekerja

Ketepatan waktu Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Gubernur No 51 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Di dalam peraturan tersebut sudah diatur dengan jelas mengenai hari kerja, jam masuk kerja hingga jam pulang kerja.

a) Ketepatan waktu datang

Dalam penerapan ketentuan mengenai ketepatan waktu jam kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sering terjadi keterlambatan atau permasalahan ketidaktepatan waktu yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

- b) Ketepatan waktu pulang Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah juga masih terdapat pegawai yang pulang terlebih dahulu sebelum jam yang ditentukan yang berimbas kepada kurangnya waktu kerja (KWK), hal tersebut bahkan diungkapkan langsung oleh pegawai saat peneliti melakukan wawancara.
- c) Ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan tugas
- Ketepatan waktu pegawai dalam pengerjaan tugasnya dinilai berdasarkan SOP yang dibentuk pada akhir tahun, pembentukan SOP Pegawai Negeri Sipil di Jawa Tengah telah diatur dalam Peraturan Gubernur No 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan SOP di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaannya terdapat pekerjaan yang dalam penyelesaiannya tidak sesuai dengan SOP, hal tersebut diketahui dalam hasil wawancara yang dilakukan, ketidak sesuaian penyelesaian pekerjaan tersebut dikarenakan terdapat pekerjaan yang tidak dapat diukur waktu penyelesaiannya.
2. Kepatuhan Pegawai dalam Menjalankan Tugas
- a) Kepatuhan pegawai dalam mengikuti apel pagi

Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sendiri dalam pelaksanaan apel terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel, hal tersebut juga dikarenakan terdapatnya pegawai yang terlambat datang ke kantor, sehingga secara otomatis pegawai tersebut tidak dapat mengikuti apel, hal tersebut dikarenakan struktur bangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang menggunakan sistem satu pintu, jadi tidak ada jalan lain untuk masuk kantor selain melewati lapangan yang digunakan untuk apel.

b) Penyelesaian tugas sesuai dengan konsep

Terdapat kendala yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan konsepnya, berdasarkan hasil dari wawancara hal tersebut dikarenakan terkadang pegawai menerima disposisi tugas yang tidak sesuai dengan tugas dari seorang pegawai.

c) Mematuhi peraturan dalam bekerja

Dalam pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan sehingga menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai.

B. Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan ini dapat dilihat dari perilaku tugas yang diciptakan antara atasan dengan bawahan, perilaku hubungan yang diciptakan antara atasan dengan bawahan, dan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

a) Perilaku Tugas

- i. Petunjuk yang diberikan pemimpin
Pemimpin dalam memberikan petunjuk pelaksanaan tugas bagi bawahannya didasarkan pada Peraturan Gubernur No 83 Tahun 2016, sehingga

petunjuk pembagian tugas yang diberikan pada bawahan jelas.

- ii. Pengarahan yang diberikan pemimpin
Pemimpin dalam melaksanakan fungsi pengarahan dilakukan melalui forum yang diadakan bersama bawahan untuk melakukan diskusi secara dua arah, sehingga bawahan juga dapat memberikan masukan dan tambahan jika terdapat kekurangan. Pemberian arahan juga dilakukan secara informal, yaitu pada saat pemimpin mengetahui terdapat pekerjaan yang belum selesai, maka pemimpin akan menanyakan

hal tersebut langsung kepada bawahannya.

b) Perilaku Hubungan

i. Cara Komunikasi

Bentuk komunikasi yang diterapkan antara atasan dengan bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah lebih bersifat santai atau tidak formal. Lingkungan pekerjaan juga lebih bersifat kepada kekeluargaan, sehingga tidak hanya bawahan yang datang ke ruang pimpinan, namun pimpinan juga mendekati staff.

ii. Pemberian Dukungan

Di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jawa Tengah, seorang pemimpin dalam memberikan dukungan kepada pegawainya lebih berupa kepada tindakan, dengan diharapkan pegawainya dapat memiliki *softskill* yang berguna dan bermanfaat.

iii. Pengawasan yang Dilakukan oleh Pimpinan

Pimpinan juga memantau kehadiran pegawainya dengan data *fingerprint*, kemudian mengawasi kinerja pegawai menggunakan Sasaran Kerja Pegawai atau SKP yang telah dibuat, pimpinan juga memiliki kewenangan untuk menilai perilaku dan kinerja melalui aplikasi

online, yang mana hal tersebut dilaporkan tiap bulan, jika hasil penilaian dinilai kurang dari standar maka hal tersebut akan berpengaruh kepada pemotongan TPP.

c) Tingkat kesiapan pegawai

Tingkat kesiapan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat melalui hasil evaluasi SKP, ketepatan waktu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, bentuk tanggung jawab serta cara mengambil keputusan di lapangan. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, tingkat kesiapan pegawai dinilai sudah baik karena penempatan tugas yang sesuai dengan jabatan

yang dipilih oleh seorang pegawai.

2. Motivasi

a) Motivasi

Pemberian motivasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ini dirasa tidak ada pemberian motivasi dari atasan kepada bawahannya untuk bekerja lebih giat.

b) Reward

Di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tidak terdapat penerapan *reward* bagi pegawainya, hal tersebut disampaikan langsung oleh pegawai ketika peneliti melakukan wawancara.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil BKD Provinsi Jawa Tengah

a) Ketepatan Waktu Pegawai dalam Bekerja

Ketepatan waktu pegawai ini dilihat melalui ketepatan waktu datang, masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor. Dilihat melalui waktu pulang pegawai, masih terdapat pegawai yang pulang kantor sebelum jam bekerja berakhir. Pelanggaran mengenai waktu datang dan pulang tersebut telah melanggar Peraturan Gubernur No 51 Tahun 2016 tentang Hari dan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Tengah. Dan dilihat melalui ketepatan waktu

pegawai dalam mengerjakan tugas, masih terdapat pekerjaan yang tidak dapat diukur waktu penyelesaiannya yang berarti tidak sesuai dengan prinsip penyusunan Standar Operasional Prosedur bagian keterukuran yang diatur dalam Peraturan Gubernur No 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

b) Kepatuhan Pegawai dalam Menjalankan Tugasnya

Kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas dilihat dari kepatuhan pegawai dalam mengikuti apel pagi, terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dikarenakan faktor keterlambatan. Kemudian jika

dilihat melalui penyelesaian tugas sesuai dengan konsep, terdapat kendala yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan konsepnya dikarenakan memndapat disposisi tugas yang tidak sesuai dengan konsepnya, sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Gubernur No 37 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah juga masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, seperti penggunaan sandal yang melanggar Peraturan Gubernur No 62 Tahun 2018 tentang Pakaian Dinas,

kemudian merokok saat jam kerja yang melanggar Peraturan Gubernur No 33 Tahun 2016 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara.

2. Faktor Pendorong dan Penghambat Disiplin

a) Faktor Pendorong

i. Pemimpin jelas dalam memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan

ii. Pemimpin melakukan pendampingan dan pengarahan kepada bawahan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan

iii. Komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan lebih santai dan dilakukan secara terus menerus, dimana pegawai merasa seperti keluarga, sehingga tidak

merasa sungkan jika pegawai ingin menyampaikan sesuatu kepada pimpinan

iv. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dilakukan dengan baik.

b) Faktor Penghambat

- i. Tidak adanya pemberian motivasi dan perhatian dari atasan kepada bawahannya khusus dalam hal kedisiplinan
- ii. Tidak adanya *need analysis* yang dilakukan untuk pegawai
- iii. Tidak ada penerapan *reward* sebagai bentuk apresiasi kepada bawahan.

B. SARAN

1. Pemimpin untuk lebih memberikan motivasi dan perhatian terhadap kedisiplinan pegawainya, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan *motivation*

training bagi pegawai, maupun liburan bersama yang diadakan rutin satu tahun sekali di setiap bidang, sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan dan dihargai.

2. Pemberlakukan *reward* kepada bawahan minimal sekali dalam setahun, bentuk *reward* tersebut dapat berupa materi, ilmu atau pelatihan. Sehingga pegawai dapat merasa lebih dihargai setelah semua pekerjaan yang dilakukan.

3. Pemberlakuan sanksi tegas mengenai kedisiplinan khusus bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

RUJUKAN

Darmadi dan Damai, D. 2009. *Administrasi Publik*. Yogyakarta: LaksBang

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Hasibuan, Malayu.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P.1994.*Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*.San Diego: Arcan
- Saydam, Gouzali.1998.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Djambatan
- Sudarmanto.2014.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Syafiie, Inu Kencana.2006.*Ilmu Administrasi Publik*.Jakarta: PT Rineka Cipta
- Thoha, Miftah.2010.*Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*.Jakarta: Prenada Media
- Wibowo.2013.*Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Makaduro, Morans.2011.*Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan*.Jurnal Politico.Manado: Unsrat
- Helmi, Avin Fadilla.2005.*Disiplin Kerja*.Yogyakarta: Buletin Psikologi UGM
- Liyas, Jeli Nata.2015.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*.Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1.Riau: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Mailiana.2016.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*.Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.10 No.1.Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional
- Pangarso, Astadi.2016.*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*.Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.Universitas Telkom
- Satriawan, Anggit.2015.*Penerapan Disiplin Kerja di Bagian Organisasi Sekretriati Daerah Kota Semarang*.Tugas Akhir.Semarang: Universitas Negeri Semarang

- Ardana, Made MSK.2014.*Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kinerja Karyawan*.Bali: Universitas Udayana
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Gubernur No. 83 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No 51 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No. 37 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No. 51 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Para Pejabat dan Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No. 33 Tahun 2016 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No. 62 Tahun 2018 Tentang Pakaian Dinas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Peraturan Gubernur No 17 Tahun 2013 tentang Perjalanan Dinas Gubernur/Wakil Gubernur, Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.