

## Analisis Faktor-Faktor yang Mendukung Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Menaati Ketentuan Jam Kerja (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman)

Dwi Mulyani<sup>1</sup>, Istiana Hermawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

E-mail: [dwimujadi2013@gmail.com](mailto:dwimujadi2013@gmail.com)<sup>1</sup>, [istiana1410@gmail.com](mailto:istiana1410@gmail.com)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 10 Juni 2024

Revised: 22 Juni 2024

Accepted: 24 Juni 2024

**Keywords:** Disiplin ASN,  
Jam Kerja, Faktor Pendukung

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung Disiplin ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Disiplin ASN sangat penting karena ASN berperan sebagai penyedia layanan publik yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan sumber data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara informan dan laporan kehadiran PNS (E-Presensi) dari 27 Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ada di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendukung disiplin ASN sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017), yaitu : pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, adanya peraturan tentang disiplin pegawai, keberanian pimpinan mengambil tindakan/ pemberian punishment, pengawasan pimpinan, dan perhatian pimpinan atau pemberian reward, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Rekomendasi yang dapat disampaikan meliputi: Disusunnya regulasi tentang penegakan disiplin seperti Surat Keputusan Bupati tentang Disiplin PNS, pelatihan dan sosialisasi yang berkala tentang Disiplin PNS oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan untuk seluruh Organisasi Pemerintah Daerah (OPD), dan monitoring dan evaluasi secara rutin disiplin pegawai di setiap OPD.

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari aparatur pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang profesional dan berkualitas, serta memperlakukan persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh sebab itu, Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk memberikan panutan yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sleman, 2019).

Salah satu kewajiban ASN adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan tersebut berupa peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat dan ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, maka setiap ASN harus berusaha memahami peraturan tersebut agar menjadi pedoman dalam melaksanakan disiplin ASN (Achmat Sudrajat, 2022).

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang disebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS pasal 4 huruf f disebutkan bahwa ASN mempunyai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. (P. P. Kepegawaian, 2021). Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Jam Kerja Pegawai ASN adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Bupati Sleman, 2024).

Kedisiplinan ASN merupakan sebuah kemutlakan sebab mereka memposisikan diri sebagai agen pemerintah yang berfaedah sebagai unit pelayan segera kepada masyarakat. Kinerja (prestasi kerja) adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan juga sementara. Sedangkan di dalam perspektif di level organisasi, kinerja merupakan jawaban berasal dari berhasil tidaknya tujuan organisasi (*goal setting*) yang sudah ditetapkan (Nainggolan dkk, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Setiawan dkk (2022) tentang Efektivitas Penerapan Presensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyimpulkan bahwa penerapan presensi finger print dalam meningkatkan disiplin PNS pada guru SDN di Kecamatan Sagulung sudah efektif. Penelitian tersebut baru melihat efektifitas penerapan presensi finger print, belum menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin ASN.

Menurut Aria R. Semba (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Efektivitas E-Presensi dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima juga menyimpulkan bahwa sistem presensi elektronik ini sudah terlaksana dengan baik, efektif dan efisien dibandingkan dengan sistem manual. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui efektifitas E-Presensi dibandingkan dengan sistem manual, bukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin ASN.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramvita dkk (2023) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan meskipun aturan disiplin saat ini lebih ketat. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Catur Agus dkk (2023) yang berjudul Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memperoleh hasil bahwa pelaksanaan peraturan ini memberi dampak yang baik bagi kedisiplinan pegawai, yang mana pada terjadi peningkatan kedisiplinan baik secara afektif maupun secara kognitif. Namun demikian penelitian tersebut belum menganalisis faktor-faktor apa saja yang mendukung disiplin PNS.

Ketentuan jam kerja ASN adalah 37,5 jam dalam satu minggu atau 450 menit per hari bagi ASN yang bekerja di Instansi yang menerapkan 5 hari kerja. Bagi ASN yang datang terlambat,

mendahului pulang atau tidak hadir tanpa keterangan selama 450 menit dihitung satu hari tidak masuk kerja. ASN yang akumulasi ketidakhadirannya melebihi 1350 menit dihitung tiga hari tidak masuk kerja dalam 1 tahun dan seharusnya mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dari atasan langsung. Atasan langsung wajib melakukan pembinaan kepada bawahannya yang melanggar ketentuan jam kerja. Berdasarkan laporan kehadiran ASN yang diperoleh dari data aplikasi Sistem Informasi Presensi Pemda Sleman <https://sip.slemankab.go.id> di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman pada tahun 2021 terdapat 233 dari 1062 ASN yang datang terlambat, mendahului pulang dan tidak presensi dengan akumulasi lebih dari 1350 menit dalam satu tahun atau sebesar 21,93%. Belum optimalnya upaya penegakan disiplin ASN menyebabkan banyaknya ASN yang melanggar aturan jam kerja. Pada Tahun 2021 juga belum dilakukan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN.

Pada tahun 2022 Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman melakukan upaya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin PNS sehingga terjadi penurunan persentase pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dalam menaati ketentuan jam kerja. Dari data aplikasi E-Presensi, pada tahun 2023 ASN yang akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak hadir tanpa keterangan mengalami penurunan, yaitu 77 ASN dari 1215 (6,33%). Oleh karena itu, perlu juga untuk dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mendukung disiplin ASN dalam menaati ketentuan jam kerja sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan upaya peningkatan disiplin ASN di Organisasi Pemerintah Daerah lainnya di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mendukung disiplin ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman.

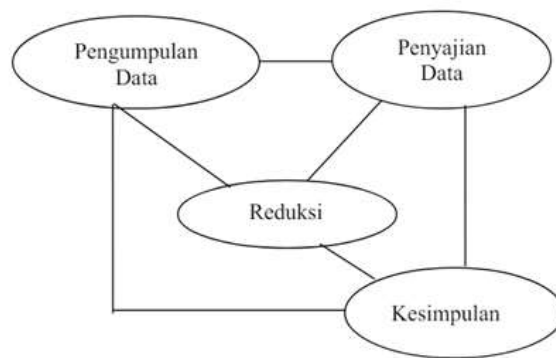
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih ditekankan pada pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses daripada hasil yang didapat. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas jika diamati dalam proses. Dalam penelitian kualitatif peneliti cenderung sebagai pengumpul data, mengikuti asumsi kultural, dan mengikuti data sehingga penelitian kualitatif budaya lebih fleksibel. Penelitian ini difokuskan pada kegiatan penggalian data dan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin ASN dalam menaati ketentuan jam kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman.

Dalam penelitian ini terdapat data utama (primer) dan data pendukung (skunder) yang digunakan. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara menggali sumber asli langsung dari responden, pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan diperoleh melalui hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengarkan dan bertanya. Penentuan informan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan tertentu, yaitu berupa pemilihan informan yang mengetahui tentang Disiplin PNS dalam menaati ketentuan jam kerja dan hasil analisis aplikasi E-Presensi sehingga penelitian yang dilakukan dapat berjalan lebih mudah. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, sehingga data yang ada valid dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti akan melakukan triangulasi (*check* dan *recheck*).

Metode triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2015) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada, triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data penelitian, dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data penelitian yang diperoleh. Triangulasi sumber diperoleh dengan cara membandingkan data sekunder dari hasil analisis E-Presensi dan data hasil observasi dengan data hasil wawancara dari beberapa informan yaitu Kepala Dinas Kesehatan, Sekretaris Dinas Kesehatan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, pengolah data dan informasi serta pejabat fungsional dan pelaksanaan di Dinas Kesehatan.

Teknik analisis data ya dilakukan dengan model analisis interaktif (Miles, Huberman & Saldana, 2014). Pada penelitian ini analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Teknis yang digunakan dalam menganalisis data dapat divisualisasikan sebagai berikut:



**Gambar 1. Teknis Model Analisi Interaktif**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Deskripsi Informan

Informan (subyek) dalam penelitian ini terdiri dari 11 orang. Berikut data nama, jabatan, jenis kelamin, usia dan pendidikan informan dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1. Data Nama, Jabatan, Jenis Kelamin, usia dan Pendidikan Informan**

| No | Nama | Jabatan                         | Jenis Kelamin | Usia (tahun) | Pendidikan |
|----|------|---------------------------------|---------------|--------------|------------|
| 1  | CP   | Kepala Dinas Kesehatan          | Laki-laki     | 58           | S-2        |
| 2  | AN   | Sekretaris Dinas Kesehatan      | Perempuan     | 57           | S-2        |
| 3  | AT   | Kasubbag Umum dan Kepegawaian   | Laki-laki     | 54           | S-1        |
| 4  | Wj   | Pengolah Data dan Informasi     | Laki-laki     | 36           | D-III      |
| 5  | BW   | Arsiparis Terampil              | Laki-laki     | 44           | D-III      |
| 6  | YR   | Nutrisiionis Pelaksana Lanjutan | Laki-laki     | 37           | D-III      |
| 7  | DWW  | Penelaah Teknis Kebijakan       | Laki-laki     | 42           | S-1        |
| 8  | NAR  | Pengelola Layanan Kesehatan     | Perempuan     | 35           | D-III      |
| 9  | YRA  | Kasubbag Tata Usaha Puskesmas   | Perempuan     | 42           | S-1        |
| 10 | AS   | Kasubbag Tata Usaha Puskesmas   | Laki-laki     | 46           | S-1        |
| 11 | NR   | Bidan Ahli Muda Puskesmas       | Perempuan     | 50           | D-IV       |

Sumber Data: peneliti, 2024

### Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin ASN

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan informan dan melakukan observasi langsung dapat diperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang mendukung upaya peningkatan disiplin PNS di lingkungan Dinas Kesehatan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan pimpinan
2. Sosialisasi yang dilakukan terus-menerus
3. Regulasi/aturan yang jelas
4. Monitoring dan evaluasi kehadiran PNS melalui aplikasi E-Presensi secara berkala
5. Keberanian pimpinan melakukan pembinaan/menjatuhkan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin
6. Sarana prasarana yang mendukung berupa mesin *finger* dan aplikasi E-Presensi
7. Adanya *reward and punishment*
8. Sumber Daya Manusia yang berintegritas
9. Lingkungan kerja yang kondusif
10. Saling mengingatkan sesama pegawai
11. Kesadaran pribadi
12. Keyakinan agama yang kuat

Pendapat-pendapat tentang faktor-faktor yang mendukung upaya peningkatan disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman diungkapkan oleh informan dari pertanyaan **“Faktor apa saja yang mendukung upaya peningkatan disiplin ASN dalam menaati ketentuan jam kerja di Dinas Kesehatan atau UPT Puskesmas?”** Berikut pernyataan yang disampaikan oleh informan:

1. “Yang pertama adalah *turn of the top*, itu adalah pemberian keteladanan contoh yang diberikan oleh Kepala Dinas dan Kepala Bidang, disini kami melihat Kepala Dinas dan Kepala Bidang bisa memberikan contoh dan ini memberikan efek yang cukup baik untuk menjaga kepercayaan pegawai disini, yang kedua pemberian *reward and punishment*” (Wawancara dengan CP, tanggal 7 Juni 2024).
2. “Tentu saja ada yang mendukung upaya peningkatan disiplin PNS, seperti adanya aturan atau regulasi yang jelas, kemudian sarana prasarana berupa mesin *finger* dan aplikasi E-Presensi, termasuk juga SDM yang berintegritas” (Wawancara dengan AN, tanggal 4 Juni 2024).
3. “Pendekatan personal, regulasi dari Dinas Kesehatan sangat membantu sekali, pemotongan TPP jika tidak disiplin, jika tidak disiplin ya harus menanggung akibatnya, sekarang sudah online sehingga tidak bisa dibantu lagi, pimpinan memberi teladan juga sangat berpengaruh” (Wawancara dengan YNT, tanggal 4 Juni 2024).
4. “Yang jelas yang pertama tentu saja, yang kami lihat Bapak Kepala Dinas sendiri juga memberikan keteladanan, beliau selalu hadir sebelum jam 07.30, nah kemudian kita sendiri di tingkat struktural Bapak Kepala Dinas sering membahas masalah disiplin ini, kemudian di Subbag Umum dan Kepegawaian kita juga sering berusaha menumbuhkan kesadaran untuk disiplin, kemudian adanya penugasan pegawai saya untuk memonitoring kedisiplinan pegawai di UPT secara signifikan bisa merubah para pegawai untuk disiplin” (Wawancara dengan AT, tanggal 5 Juni 2024).
5. “Faktor yang mempengaruhi ya...adanya mesin *finger* yang tersedia di depan kantor, suasana kerja yang nyaman, kemudian juga teman-teman yang saling mengingatkan dan kesadaran dari masing-masing pegawai” (Wawancara dengan BW, tanggal 5 Juni 2024).
6. “Bisa dilihat dari aspek SDM yang mengelola, pimpinan juga bisa karena Bapak Kepala Dinas dan Bu Sekretaris itu kalau datang selalu pagi jadi kalau pimpinannya sudah datang

- pagi mosok anak buahnya gak malu kalau datang terlambat, sarana prasarana juga bisa, suasana kerjanya yang nyaman di Dinas Kesehatan” (Wawancara dengan YR, tanggal 5 Juni 2024).
7. “Dari aturan yang ada di internal Dinkes, pengaruh dari atasan, dari sistem monev kedisiplinannya” (Wawancara dengan Dh, tanggal 5 Juni 2024).
  8. “Pimpinan iya, adanya reward bukan berarti dikasih secara materi gak...cuma kita umumkan di apel jika keterlambatannya 0 menit, mengingatkan pegawai” (Wawancara AS, tanggal 6 Juni 2024).
  9. “Pertama mungkin dari pimpinan terutama ngasih contoh, kedua mengingatkan terus menerus, menghimbau setiap kali ada kesempatan” (Wawancara dengan NR, tanggal 6 Juni 2024).
  10. “Pertama lingkungan, teman-teman yang menaati peraturan disiplin, yang kedua dari hati nurani, jadi pegawai itu kan penuh perjuangan, harus taat aturan agar rejeki yang didapat halal, Pak Kadis juga memberi contoh ‘tindaknya gasik’, segala sesuai apa yang dimandatkan oleh Pak Kadis selalu disampaikan kepada kami untuk selalu menaati” (Wawancara dengan Nv, tanggal 6 Juni 2024).
  11. “Jelas pemahaman, apakah benar-benar sudah terinternalisasi atau belum, kadang kita tidak melaksanakan karena belum tau, adanya sosialisasi, ada pemberitahuan kepada pegawai secara masif, dari sisi pimpinan bisa menjadi role model, kalau atasan terlambat bawahan juga akan mengikuti, dan selanjutnya ada faktor agama ya...keyakinan sangat mempengaruhi, ketika orang itu memiliki keyakinan yang bagus itu pasti taat pada aturan, agama apapun ya...” (Wawancara dengan WJ, tanggal 7 Juni 2024).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung oleh IW, Luluh Abdillah Kurniawan, Pandu Cakranegara (2021) memperoleh hasil bahwa terdapat kendala dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin PNS BKD di Kota Bandung adalah PNS yang selalu lalai dalam berdisiplin. Hal ini terjadi karena : belum adanya peraturan secara tertulis dari pimpinan BKD Kota Bandung, belum dibentuknya Tim Pemeriksa/Pembina Pertimbangan Hukuman Disiplin, belum dilaksanakannya pengawasan secara rutin yang dilakukan oleh para implementator, sanksi belum dapat diterapkan dengan tegas oleh para pelanggar disiplin, belum adanya evaluasi pelaksanaan program kebijakan disiplin, dan belum dilaksanakannya sosialisasi bagi para pegawai dan bimbingan teknis untuk para implementator. Kondisi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai belum diterapkan di BKD Kota Bandung seperti yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman sudah mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS termasuk melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin PNS sehingga terjadi perubahan disiplin PNS yang signifikan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain : pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, adanya peraturan tentang disiplin pegawai, keberanian pimpinan mengambil tindakan/ pemberian *punishment*, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan atau pemberian *reward* dan diiciptakannya kebiasaan-kebiasaan



yang mendukung tegaknya disiplin.

Selain faktor-faktor diatas, berdasarkan hasil wawancara dengan informan ada faktor lain yang mempengaruhi disiplin PNS, yaitu : sosialisasi yang dilakukan terus-menerus, sarana prasarana yang mendukung berupa mesin *finger* dan aplikasi E-Presensi, pegawai yang berintegritas dalam mengelola disiplin PNS, kesadaran pribadi dan keyakinan agama yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diajukan rekomendasi penelitian sebagai berikut:

1. Disusunnya regulasi tentang penegakan disiplin seperti Surat Keputusan Bupati tentang Disiplin PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman,
2. Pelatihan dan sosialisasi yang berkala tentang Disiplin PNS oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan untuk seluruh Organisasi Pemerintah Daerah (OPD), dan
3. Monitoring dan evaluasi secara rutin disiplin pegawai di setiap OPD.

Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan tercipta ASN yang disiplin, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Achmat Sudrajat. (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara*.
- Armeilia, Isabella, dan Amaliatulwalidain (2023). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang)*. TheJournalish: Social and Government. Vol. 4 No. 2, 214-222.
- Bara, Chuzaimah Batu, Aisyah Citra Dewi, and Nurul Hidayah. (2022). *Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan*. Jurnal Program Mahasiswa Kreatif, 6.1, 202–13.
- Bupati Sleman. (2024). *Peraturan Bupati Sleman No 2 Tahun 2024 tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman*. Kabupaten Sleman
- Catur Agus, Asih Widi Lestari, Firman Firdausi (2023). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. LENVARI: Jurnal of Social Science. Vol 1 No 1, 23 – 32
- Efendy, Arif. (2022). *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Jl Setiabudi, and A Semarang. Kajian Hukuman Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Widiya Praja, 2.1.
- Effendhi, Lukman, and Ary Sutrischastini (2022). *Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 2. 4, 1103–18.
- Fatmadewi, RR. Titik. (2022). *Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Journal of Indonesian Rural and Regional Government, 6.2 (2022), 177–88.
- Fauziah, Sitti. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah.
- Gama Albarik, Anggalana,Tami Rusli, dan Ketut Seregig (2023). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Penelitian Di Pemerintah Daerah Provinsi Lampung)*. Jurnal Justitia Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume 6, nomor 1.
- Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman. (2019). *Panduan*

- Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil*. Kabupaten Sleman.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (2017). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pejabat Pembina Kepegawaian. (2021) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.,–15.
- Ratnasari, Husni Thamrin, Sisilia (2022). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kutai Barat*. Collegium Studiosum Journal, Vol. 5 No. 2
- Mawarni, Iga, and Mukhrijal Mukhrijal. (2023). *Sistem Presensi Face Recognition Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh*. Journal of Governance and Social Policy, 4. 1, 24–43.
- Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. Sage Publications
- Setiawan, Gilang, Ryan Anggria Pratama, Maritim Raja Ali Haji, and Universitas Maritim Raja Ali Haji. (2023). *Efektivitas Penerapan Presensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Guru Sdn Di Kecamatan Sagulung Kota Batam Tahun 2022*. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, 3.2, 6–14.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan. Kencana Prenada Media Group, 2017, p. 244.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*
- Widiastuti, Ika, Luluh Abdillah Kurniawan, and Pandu Adi Cakranegara (2022). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung*.