

Received: 2022-05-15, Received in revised form: 2022-06-25, Accepted: 2022-07-30

Efektivitas Penerapan Perilaku Disiplin terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda)

Yenni Tria Lestari

¹Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

email: ¹yennitrialestari123@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.331>

ABSTRACT

Employee discipline is something that really needs to be upheld so that every employee performs well. Likewise, the discipline of ASN employees is also very important to be carried out in accordance with applicable laws. As this study aims to see the effectiveness of the application of disciplinary behaviour of ASN employees on performance at UINSI Samarinda. This type of research is qualitative with a juridical-normative approach. Extracting data in the form of interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that the performance of ASN employees at UINSI has carried out their obligations in accordance with the mandate of the applicable laws and regulations. The effectiveness of the application of discipline for ASN employees in accordance with applicable law and running effectively.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Government employees

ABSTRAK

Kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat perlu untuk ditegakkan agar setiap pegawai melakukan kinerja dengan baik, termasuk kedisiplinan Aparatur Sipil Negera (ASN) yang sangat penting dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas penerapan disiplin pegawai ASN terhadap kinerja di Universitas Negeri Sultan Aji Muhammad Idris (UINSI) Samarinda. Jenis penelitian ini ialah kualitatif dengan pendekatan yuridis-normatif. Penggalan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN yang ada di UINSI telah menjalankan kewajibannya sesuai dengan amanat perundang-undangan yang berlaku. Efektivitas penerapan kedisiplinan pegawai ASN sesuai dengan hukum yang berlaku dan berjalan efektif.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Kinerja Pegawai; Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang memiliki peranan paling penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (organisasi). Kunci sukses perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia (Dedi Iskanto et al., 2021), yang dapat dikatakan sebagai sumber kekuatan utama yang mampu mengelola, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki pandangan dan disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Yulihardi & Iskanto, 2018).

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan (Aprilynn et al., 2018; Iskanto et al., 2019). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh setiap individu, karena disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan suatu pekerjaan dan juga tercapainya hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin pada hakekatnya merupakan cerminan dari nilai kemandirian yang harus dimiliki dan diemban oleh setiap individu dan masyarakat dalam kehidupan berbangsa (Aprilynn et al., 2018; Dedi Iskanto et al., 2021).

Hasibuan, 2012 berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dalam organisasi yang berkaitan dengan ketidakhadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, dan lain sebagainya (Koopmans et al., 2014).

Disiplin merupakan modal yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi atau organisasi, karena dalam suasana disiplin suatu instansi atau organisasi akan dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi sebesar-besarnya dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang diperlukan untuk mendukung kelancaran seluruh kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang maksimal.

Saat ini manajemen kinerja dilihat sebagai sistem partisipatif, berkelanjutan dan berorientasi ke masa depan, dilihat sebagai siklus berkelanjutan dari pengaturan kriteria, pemantauan, evaluasi, diagnosis dan perbaikan, rencana tindakan dan pengembangan sumber daya (Shield, 2007), mengembangkan budaya kinerja tinggi (Armstrong, 2006). Sedangkan Gruman dan Saks (Gruman & Saks, 2011) menganggap bahwa manajemen kinerja merupakan aspek penting dari efisiensi organisasi. Manajemen kinerja adalah proses sistematis perencanaan beban kerja dan pengaturan harapan, pemantauan kinerja terus menerus, pengembangan kapasitas kinerja, evaluasi kinerja berkala dan kompensasi kinerja tinggi (United States Office of Personnel Management, 2012).

Kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* yang umumnya merujuk pada “*job performance*” yang mengandung arti adanya suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Dessler kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Menurut Hersey and Blanchard (1993), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Hersey & Blanchard, 1993). Jadi, kinerja dapat disimpulkan sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2009).

Menurut Massey & Dawes, 2007 seseorang harus memperhitungkan tiga variabel komunikasi, agar berhasil diselesaikan: frekuensi, arah, dan kualitas. Komunikasi yang tepat akan mengarah pada konsolidasi hubungan. Dengan demikian, Schweitzer & Lyons, 2008 menyoroti pentingnya penciptaan hubungan bernilai tinggi antara karyawan dan pemberi kerja. Agar hal ini dimungkinkan, jenis-jenis karyawan potensial tersebut harus diidentifikasi dan perekrutan orang-orang ini dalam suatu hubungan kerja, yang akan menghasilkan manfaat bagi pemberi kerja dan karyawan, fakta yang tak terelakkan akan mengarah pada peningkatan kinerja.

Sebagaimana kinerja seorang pegawai yang ada pada sebuah instansi pemerintah, sering pula dilakukan pembinaan disiplin kepada para ASN terkait dengan kewajiban dan larangan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam pembinaan kedisiplinan para ASN mengacu berdasarkan peraturan perundang-undangan atau peraturan dinas. Jika ada ASN yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi disiplin, terutama berkaitan dengan

penyalahgunaan wewenang. Pegawai yang menyalahgunakan kewenangannya akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam pemberian sanksi pembinaan disiplin kepada ASN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut secara singkat berupa sanksi yang terdiri dari sanksi ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan ketidakpuasan tertulis. Selanjutnya sanksi sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala berupa penundaan kenaikan pangkat, ataupun sanksi sedang berupa penurunan pangkat. Sedangkan untuk sanksi berat berupa pemutusan hubungan kerja (PHK), pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Armiwal & Suhaibah, 2022 menyebutkan bahwa fakta yang ditemukan terhadap ASN yang bertugas di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memiliki beberapa kasus terkait pelanggaran disiplin. Adapun pelanggaran tersebut berupa terlambat masuk kerja, berhari-hari tidak masuk kerja, penyalahgunaan wewenang, masalah disiplin yang dianggap sepele. jika terjadi terus menerus tentunya akan berdampak buruk, apalagi jika pelanggaran ini dianggap sebagai hal yang wajar dan wajar dilakukan dalam kegiatan sehari-hari di Kantor Dispora Aceh, banyak pelanggaran yang dilakukan oleh oknum ASN yang tidak bertanggung jawab. Namun, penjatuhan sanksi dirasa belum cukup seimbang dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan. Di sis lain Prasetyowati et al., 2022 menyebutkan bahwa perilaku disiplin harus diterapkan pada sektor lembaga pendidikan untuk memberikan ruang dan pelayanan pendidikan kepada masyarakat melalui kinerja para pegawai.

Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait efektivitas penerapan perilaku disiplin terhadap kinerja pegawai UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. Di mana dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan terkait kedisiplinan kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan kewajibannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis-normative guna melihat efektivitas penerapan perilaku disiplin terhadap kinerja pegawai pada salah satu instansi Perguruan Tinggi Islam di Kalimantan Timur yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris (UINSI) Samarinda. Penelitian ini merupakan kajian atas manajemen di lembaga pendidikan dengan analisis melalui suatu peraturan perundang-undangan. Penggalan data dengan menggunakan wawancara observasi dan dokumentasi. Sedangkan untuk melakukan analisis, penelitian ini terlebih dahulu menggali informasi terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai, yang kemudian hasil temuan di lapangan dilakukan analisis dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Perilaku Disiplin dan Kinerja Pegawai di UINSI Samarinda

Sebagaimana penjelasan mengenai disiplin kerja ASN, beberapa aturan yang tersebut, antara lain: kewajiban masuk kerja, penambahan ketentuan kewajiban mencapai target kerja, memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan semangat kerja, membina kerjasama yang baik, mengarahkan dan mendorong bawahan, dan juga pimpinan perlu memahami faktor-faktor perilaku manusia. Cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya, salah satunya dengan mewujudkan dan menegakkan disiplin kerja. Dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai perlu adanya penerapan sanksi atau hukuman. Namun tidak cukup dengan itu saja, pimpinan juga harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya karena berkaitan dengan hubungan kerja atau fasilitas yang diberikan (Kim et al., 2020).

Disiplin berperan dalam menciptakan karyawan yang patuh dan produktif. Disiplin berarti melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan kantor, sehingga pegawai akan menjadi lebih produktif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu disiplin juga mampu memajukan dan meningkatkan reputasi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah keteladanan pemimpin, keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena kepemimpinan dijadikan contoh dan teladan oleh bawahannya (Liu & Hallinger, 2018). Pemimpin harus memberikan teladan yang baik, disiplin yang baik, jujur, adil, dan sesuai dengan perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan kepemimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan akan baik. Jika keteladanan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan juga akan kurang disiplin.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam hal selalu mengontrol karyawan setiap melakukan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan. Pimpinan UINSI Samarinda selalu melakukan kontrol terhadap pegawainya dengan cara melihat langsung ke ruangan sambil berkomunikasi seperti memberikan arahan dalam bekerja, instruksi, dan bimbingan kepada seluruh pegawai. Selain Pimpinan UINSI Samarinda, Kepala sub-bagian juga melakukan hal yang sama, yaitu mengontrol dan melihat langsung bawahannya saat melakukan kegiatan perkantoran dengan cara berkeliling ke ruangan masing-masing dan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan bekerja.

Ketepatan waktu dapat diketahui jika pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, sehingga dapat terbentuk disiplin kerja yang baik. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh di lapangan dapat diketahui bahwa para pegawai terbiasa datang ke kantor tepat waktu, pegawai terbiasa istirahat tepat waktu, pegawai terbiasa pulang tepat waktu.

Pegawai UINSI juga tertib dalam melaksanakan proses absensi dan tertib dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yudiningsih et al., 2016) bahwa kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab, dan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada penerima layanan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai dalam suatu instansi menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Kedisiplinan tentang ketepatan waktu adalah ketaatan dalam melaksanakan kewajiban atau apa yang diharapkan oleh suatu instansi agar setiap pegawai dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang diwajibkan dalam jabatan tersebut agar setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan teratur. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Goncharenko & Khadaroo, 2020; Hidayat, 2020; Wilandari, 2020) bahwa "disiplin bukan sekadar mengikuti perintah atau peraturan, menaati perintah dan peraturan merupakan bentuk disiplin jangka pendek. Dengan demikian, jika ketepatan waktu pegawai yang terus dijaga dan ditingkatkan akan mampu memberikan kemajuan bagi Perguruan Tinggi UINSI Samarinda.

Tanggung jawab yang tinggi berarti pegawai selalu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh di lapangan

terlihat bahwa tanggung jawab pegawai pada Perguruan Tinggi UINSI Samarinda sangat efektif. Dilihat dari aspek pegawai selalu memulai pekerjaan pada waktu yang ditentukan, pegawai menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya masing-masing, pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menerima bimbingan dari atasan, karyawan berusaha bekerja lebih giat dari yang seharusnya.

Hariyono mengungkapkan bahwa tanggung jawab adalah kemampuan menentukan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang dilakukan dan kemampuan menanggung resiko dari perbuatan yang dilakukan (Hariyono et al., 2019). Kemudian didukung oleh pendapat Joseph yang mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja, antara lain: bekerja dengan tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pengelolaan organisasi sebagai bagian dari tanggung jawab yang bertanggung jawab atas memberdayakan dan memberdayakan organisasi (Joseph & Wilson, 2018).

Pegawai telah melaksanakan tanggung jawabnya dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini terlihat dari waktu dalam memulai suatu pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai dapat memahami tata cara pelaksanaan pekerjaan kantor, serta dapat bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka.

Efektivitas Penerapan Peraturan tentang Disiplin Kerja Pegawai ASN

Kedisiplinan yang ada pada instansi pemerintah seperti yang ada pada Perguruan Tinggi UINSI Samarinda telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan ditindak lanjuti oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalamnya mengatur berbagai kedisiplinan hingga sanksi yang diberikan kepada para ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai Abdi Negara.

Kepatuhan pegawai terhadap penyelesaian tugas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Demikian pula, karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas dengan benar dan tepat waktu. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara

Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 5 ayat 1 poin ke lima yang mengungkapkan bahwa setiap pegawai ASN wajib melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh pengabdian kepada negara, jujur, sadar dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa parameter kepatuhan terhadap perintah atasan telah dijalankan dengan baik oleh para pegawai ASN yang berada di lingkungan Perguruan Tinggi UINSI Samarinda. Hal tersebut sejalan dengan peraturan tentang kedisiplinan pegawai. Ditambah sistem kinerja yang terpusat pada masing-masing unit kerja membuat kemudahan dalam melakukan pengawasan dan penegakan kedisiplinan kinerja. Sebab setiap pimpinan masing-masing unit kerja lebih intens mengawasi dan menegur apabila para pegawai melanggar kedisiplinan. Adapun pelanggaran yang dilakukan hanya sebatas pelanggaran ringan sehingga hal tersebut diberlakukan sanksi teguran.

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting, dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing pegawai guna menunjang keberhasilan sebuah institusi. Sebagaimana yang ada pada Perguruan Tinggi UINSI Samarinda dalam menerapkan kedisiplinan pegawai berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku. Hal tersebut serupa dengan yang dikemukakan oleh Nala dan Nastia bahwa kemampuan aparatur sipil negara dalam meningkatkan disiplin merupakan sarana penunjang keberhasilan penyelesaian pekerjaan (Nala & Nastia, 2020).

Sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu setiap instansi pemerintah menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahrita et al., 2018 menyimpulkan bahwa Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. pejabat yang berwenang untuk menghukum, menjatuhkan hukuman disiplin, keberatan terhadap hukuman disiplin, dan menegakkan keputusan disiplin. Kesimpulan bahwa PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabalong cukup disiplin terbukti dari hasil rekapitulasi yang disetujui 36,7%.

Penelitian yang dilakukan oleh Raimah & Irawanto, 2017 menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di UIN Antasari Banjarmasin telah berjalan dan dikomunikasikan dengan baik melalui sosialisasi; hanya saja sosialisasi melalui spanduk belum menjangkau seluruh unit kerja. Pimpinan puncak dan perusahaan sudah memiliki konsistensi yang tinggi dalam menegakkan disiplin

PNS. Namun kendala dalam pelaksanaan peraturan tersebut berasal dari pribadi atasan langsung dan individu bawahan/staf itu sendiri.

Berdasarkan hasil dari penerapan kedisiplinan yang dilakukan pada Perguruan Tinggi UINSI Samarinda, bahwa penerapan kedisiplinan telah mengacu pada peraturan disiplin pegawai yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal tersebut menambah nilai positif bagi instansi tersebut sebab para pegawai memiliki integritas yang tinggi dengan menjalankan kewajiban yang telah diberikan. Dengan demikian hal tersebut harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar setiap pegawai yang baru dapat mengikuti jejak maupun budaya kedisiplinan yang telah dibangun serta menjadi instansi pemerintah yang berintegritas sesuai dengan misi yang ada di Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait efektivitas penerapan perilaku disiplin pegawai pada salah satu Perguruan Tinggi UINSI Samarinda menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku kedisiplinan pegawai yang tergolong sebagai ASN atau PNS telah menjalankan segala bentuk tugas dengan baik dan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan. Selain itu penerapan kedisiplinan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berjalan efektif sesuai dengan peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilynn, *, Simatupang, C., & Saroyeni, P. (2018). *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. 20, 31-37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Armiwal, & Suhaibah. (2022). State Civil Apparatus Discipline Development (ASN) at the Aceh Youth and Sports Service (Study on the Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 6292-6300.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. Kogan Page.
- Dedi Iskamto, Puspa Liza Ghazali, Asraf Afthanorhan, & Seflira Narti. (2021). Effect Of Occupational Safety And Health On Performance An Empirical Investigation. *Islam Universalia: International Journal of Islamic Studies and*

- Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.56613/islam-universalia.v3i2.201>
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharmas*. Erlangga.
- Goncharenko, G., & Khadaroo, I. (2020). Disciplining human rights organisations through an accounting regulation: A case of the 'foreign agents' law in Russia. *Critical Perspectives on Accounting*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2019.102129>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123–136. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2010.09.004>
- Hariyono, U. S., Sopyan, Y., Akib, H., Haris, H., Paraga, S., & Tumanan, A. (2019). *Work Discipline of Employees at the Office of Cooperatives and UKM in Makassar City*. 475–478. <https://doi.org/10.2991/ICAMR-18.2019.114>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Hersey, & Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice-Hall Inz.
- Hidayat, D. (2020). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 197–206. <https://doi.org/10.26858/JA.V7I1.14677>
- Iskamto, D., Ghazali, P. L., Afthanorhan, A., Sukono, & Bon, A. T. (2019). Effect Contextual Factor Toward Entrepreneurial Intention Among Young Educated. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(November), 413–419.
- Joseph, J., & Wilson, A. J. (2018). The growth of the firm: An attention-based view. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1779–1800. <https://doi.org/10.1002/SMJ.2715>
- Kim, M. K., Wang, Y., & Ketenci, T. (2020). Who are online learning leaders? Piloting a leader identification method (LIM). *Computers in Human Behavior*, 105, 106205. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2019.106205>
- Koopmans, L., Buuren, V. H., Van, S., Van Der, A. J. W. De, Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De, H. C. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175.
- Liu, S., & Hallinger, P. (2018). Principal Instructional Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Teacher Professional Learning in China: Testing a Mediated-Effects Model. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 501–528. <https://doi.org/10.1177/0013161X18769048>
- Mahrita, M., Arifin, J., & Arbayah, S. (2018). ANALISIS DISIPLIN KERJA (APARATUR SIPIL NEGARA) PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN

- PENCATATAN SIPIL BERDASARKAN PP 53 TAHUN 2010 KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 1(1), 290–304.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Massey, G. R., & Dawes, P. L. (2007). The antecedents and consequence of functional and dysfunctional conflict between Marketing Managers and Sales Managers. *Industrial Marketing Management*, 36(8), 1118–1129. <https://doi.org/10.1016/J.INDMARMAN.2006.05.017>
- Nala, M. M. S. J., & Nastia, N. (2020). EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN LASALIMU SELATAN KABUPATEN BUTON. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/10.35326/JSIP.V1I1.527>
- Prasetyowati, S. R., Wedhatami, B., & Sinta, R. (2022). Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Dicipline of Civil Servants: Case of Higher Education Institution in Semarang. *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 4(4). <https://doi.org/10.15294/IJICLE.V4I4.63918>
- Raimah, & Irawanto. (2017). Implementasi Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil UIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 1–26.
- Schweitzer, L., & Lyons, S. (2008). The market within: A marketing approach to creating and developing high-value employment relationships. *Business Horizons*, 51(6), 555–565. <https://doi.org/10.1016/J.BUSHOR.2008.03.004>
- Shield, J. (2007). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies.* Cambridge University Press.
- United States Office of Personnel Management. (2012). *A Handbook for Measuring Employee Performance: Aligning Employee Performance Plans With Organizational Goals.* CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Wilandari, D. F. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 49–56. <https://doi.org/10.26858/JA.V7I1.13582>
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Yulihardi, Y., & Iskamto, D. (2018). PENGARUH PERENCANAAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOORDINASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SIPORA UTARA KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 107–117. <https://doi.org/10.36975/JEB.V9I2.24>