

## Model Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Program *Reward And Punishment*

Netisman Gea<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Kantor Kecamatan Sogae'adu Kabupaten Nias

email: g34\_izmantop@ymail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias dan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung ditinjau dari aspek-aspek disiplin kerja dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerjanya, mengetahui keunggulan yang dapat diadopsi serta membuat model strategi peningkatan disiplin kerja pegawai yang dapat ditawarkan pada kedua lokus penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini yakni dengan terlebih dahulu mendeskripsikan kondisi pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian, selanjutnya peneliti mengevaluasinya dengan menggunakan analisis SWOT serta merumuskan alternatif strategi dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian. Pada kedua lokus penelitian masih ditemukan beberapa indisipliner pegawai meskipun masih tergolong pelanggaran ringan. Kondisi indisipliner yang ada pada kedua lokus penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung masih lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias. Keunggulan yang dapat diadopsi oleh Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya yakni pengelola kepegawaian yang senantiasa mengontrol kehadiran pegawai di pagi hari dan adanya Tim Gerakan Disiplin Aparatur (GDA) yang senantiasa melakukan penertiban terhadap PNS yang berada di luar kantor pada saat jam kerja. Model strategi yang dapat ditawarkan yakni program pemberian *reward* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi setiap akhir tahun anggaran dan pemberian *punishment* dalam bentuk sanksi sosial.

**Kata Kunci:** Model Strategi, Peningkatan Disiplin Kerja, Program *Reward and Punishment*

## *Strategy Model for Employee Work Discipline Improvement through Reward and Punishment Program*

### Abstract

This research aims to evaluate the implementation of employee work discipline at Nias District BAPPEDA Office and at Bandung City BAPPELITBANG Office viewed from the aspects of work discipline and the factors influencing work discipline. It also tries to find out the advantages that can be adopted, and the researcher proposes a strategy model for improving employee work discipline that can be offered to both research loci.. The data were then analyzed by first describing the conditions of work discipline at the two research loci, then evaluating it by using SWOT analysis, and finally formulating an alternative strategy to improve employee work discipline at the two research loci. The two research loci still underwent several disciplinary employee problems in the form of minor violations. The employee work discipline at Bandung City BAPPELITBANG Office was still better than that of Nias District BAPPEDA Office.. The lessons learned that can be adopted by Nias District BAPPEDA Office from Bandung City BAPPELITBANG Office to improve the its employee work discipline are controlling conducted by the personnel manager over the attendance of employees within the office in the morning and that conducted by the Apparatus Disciplinary Movement (GDA) Team outside the office during office hours. The strategy model that can be offered is in the forms of a rewarding program for high performing employees and is in the form of punishment of social sanctions.

**Keywords:** Strategy Model, Work Discipline Improvement, Reward and Punishment Program

### A. PENDAHULUAN

Tolak ukur kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dapat dilihat dari disiplin kerja

aparatur negara khususnya PNS yakni mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan dan juga mengemban dengan baik tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh negara kepadanya sebagai pelayan masyarakat. Salah satu poin yang menjadi penentu integritas seorang PNS adalah disiplin yang tinggi, hal ini adalah suatu keharusan agar semua kegiatan yang dilaksanakannya dapat berjalan dengan baik dan sempurna. PP No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang Disiplin PNS dengan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan melalui SE Kepala BKN No. 21 Tahun 2010, yang menetapkan kewajiban dan larangan bagi PNS tersebut. Pada penelitian ini ada dua instansi pemerintah yang dijadikan lokus penelitian, yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Nias Provinsi Sumatera Utara dan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Fenomena pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi dilingkungan kerja Kantor BAPPEDA Kab. Nias berdasarkan data awal yang dihimpun antara lain: rata-rata jumlah pegawai yang masih terlambat setiap bulannya sebanyak 97%, pulang lebih cepat setiap bulannya sebanyak 84%, pernah tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya sebanyak 21%, tidak menggunakan atribut dengan lengkap sebanyak 55% dan tidak mematuhi jam istirahat kantor sebanyak 85%. Selanjutnya dilingkungan kerja BAPPELITBANG Kota Bandung, antara lain: rata-rata jumlah pegawai yang masih terlambat setiap bulannya sebanyak 79%, pulang lebih cepat setiap bulannya sebanyak 80%, pernah tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya sebanyak 3%, tidak menggunakan atribut dengan lengkap sebanyak 23% dan tidak mematuhi jam istirahat kantor sebanyak 45%.

Dalam penelitian lapangan peneliti mengevaluasi lebih dalam lagi tentang disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian dengan memperhatikan keseluruhan aspek-aspek disiplin kerja yang ada, yang difokuskan berdasarkan teori Soejono (1997) tentang aspek-aspek disiplin kerja. Pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja pada kedua lokus penelitian juga tidak terlepas dari faktor-faktor yang

mempengaruhinya yakni bagaimana kondisi pemberian *reward and punishment* yang sudah dijalankan selama ini. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian dikomparasi untuk menentukan kantor manakah yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai tertinggi agar keunggulannya dapat diadopsi kepada kantor yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang lebih rendah.

Tujuan penelitian yang dilaksanakan adalah Mengevaluasi pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian berdasarkan aspek-aspek disiplin kerjanya, serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (*reward and punishment*), Mengetahui keunggulan yang dapat diadopsi dari lokus penelitian yang terbaik disiplin kerja pegawainya dan Membuat model strategi peningkatan disiplin kerja pegawai.

## B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kondisi Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja tersebut digambarkan berikut ini yakni:

Para Pegawai Datang Tepat Waktu, Tertib dan Teratur. Hasil rekapitulasi presensi kehadiran selama Tahun 2019, berupa data kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kantor dan jam pulang kantor, pegawai yang pernah tidak hadir tanpa keterangan serta kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kantor setelah jam istirahat berakhir, diketahui bahwa pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik dibandingkan dengan di Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

Berpakaian Rapi. Perbandingan secara keseluruhan kepatuhan pegawai terhadap penggunaan seragam dinas beserta dengan atributnya di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik jika dibandingkan dengan kondisi di Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

Mampu Memanfaatkan dan Menggerakkan Perlengkapan Secara Baik. Menurut peneliti sudah sangat berimbang dan secara keseluruhan hal ini sudah cukup baik pada kedua lokus penelitian.

Menghasilkan Pekerjaan yang Memuaskan. Tingkat kepuasan pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Pada kedua lokus penelitian rata-rata berada pada level "memuaskan". Penilaian hasil pekerjaan yang memuaskan tersebut, yakni output pekerjaan sesuai dengan

target yang diberikan dengan tingkat kesalahan yang rendah dan hasil pekerjaan akuntabel dan bisa dipertanggung jawabkan.

Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan oleh Instansi. Menurut peneliti bahwa di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung kondisi ini sudah lebih baik dibandingkan dengan kondisi yang ada di Kantor BAPPEDA Kab. Nias, diketahui bahwa di Kantor BAPPEDA Kab. Nias masih dijumpai pegawai yang mengabaikan instruksi atasannya bahkan ada yang sampai membangkang dari instruksi yang telah diberikan.

Memiliki Tanggung Jawab yang Tinggi. Yakni mampu mengatasi setiap kendala yang ada, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan yang diberikan dan para pegawai berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil. Menurut peneliti hal ini sudah cukup berimbang pada kedua lokus penelitian.

## 2. Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada kedua lokus penelitian diketahui bahwa *Reward* yang diberikan hanya sebatas Tunjangan Kinerja (Tukin) yang diterima oleh PNS dan pemberian *punishment* dalam bentuk pemotongan Tukin. Sementara perbandingan dari sisi jumlah pegawai yang menerima *punishment*, diketahui bahwa di Kantor BAPPEDA Kab. Nias rata-rata jumlah pegawai yang menerima *punishment* pemotongan Tukin jauh lebih banyak dibandingkan dengan di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung.

## 3. Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Menggunakan Analisis SWOT

1) Identifikasi Komponen SWOT Pada Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Lingkungan Internal (Aspek Kekuatan/*Strengths* dan Kelemahan/*Weakness*). Aspek kekuatan pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni Tersedianya Peraturan Tentang Disiplin PNS yang Semakin Ketat, Adanya *Punishment* Pemotongan Tukin bagi Pegawai yang Melakukan Indisipliner, Adanya Pegawai yang dengan Sukarela Bekerja Melebihi dari Jam Operasional Kantor dan Tersedianya *Reward* Penghargaan Kepada Pegawai Terbaik dan

Berprestasi di Tingkat Kabupaten. Sedangkan Aspek kekuatan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yakni Tersedianya Peraturan Tentang Disiplin PNS yang Semakin Ketat, Adanya *Punishment* Pemotongan Tukin Bagi Pegawai yang Melakukan Indisipliner, Pengelola Kepegawaian yang Senantiasa Mengontrol Kehadiran Pegawai di Pagi Hari dan Adanya Tim GDA yang Senantiasa Melakukan Penertiban Terhadap PNS yang Berada di Luar Kantor Pada Saat Jam Kerja.

Aspek kelemahan pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Disiplin Jam Kerja yang Masih Rendah, Perilaku Pegawai yang Sudah Membudaya dalam Melakukan Pelanggaran Jam Istirahat Kantor, Belum Tersedianya *Reward* Khusus Tingkat Instansi Bagi Pegawai Berdisiplin Tinggi dan Penempatan Pegawai yang Tidak Linier dengan Kompetensi yang Dimiliki Menyebabkan Output Hasil Pekerjaan yang Kurang Memuaskan. Sedangkan Aspek kelemahan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yakni Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Disiplin Jam Kerja yang Belum Optimal, Belum Tersedianya *Reward* Khusus Tingkat Instansi Bagi Pegawai Berdisiplin Tinggi, Koordinasi Kerja Antar Bidang Yang Belum Optimal dan Kepatuhan Pegawai Pada Aturan Penggunaan Pakaian Dinas dan Atributnya Belum Optimal.

Lingkungan Eksternal (Aspek Peluang/*Opportunities* dan Ancaman/*Threats*). Kedua lokus penelitian memiliki peluang dan ancaman yang sama, Aspek Peluang yakni Instansi Pemerintah Diberikan Kesempatan untuk Melaksanakan Berbagai Upaya Peningkatan Disiplin, PNS yang Telah Menunjukkan Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugasnya Dapat Diberikan Penghargaan, Perkembangan Media Internet (Media Sosial) Sebagai Sarana Publikasi Kinerja PNS dan Promosi Jabatan Bagi Pegawai. Aspek Ancaman yakni Adanya Sanksi Pemecatan Bagi Pegawai yang Tidak Memenuhi Target Kinerja, Sanksi hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindakan indisipliner, Belum Pulihnya Kepercayaan Masyarakat Terhadap Aparatur Pemerintah dan Target Pekerjaan yang Tidak Tercapai Berpengaruh Pada Unit Kerja Lainnya.

2) Kombinasi Matriks SWOT

Pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias menghasilkan beberapa alternatif strategi, diantaranya yakni Pemberian *punishment* sosial bagi pegawai yang indisipliner sebagai sanksi tambahan, Penyusunan program *reward* bagi PNS berdisiplin tinggi tingkat instansi dan Menyediakan kotak penilaian pelayanan dari publik terhadap tingkat pelayanan pegawai. Pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung menghasilkan beberapa alternatif strategi, diantaranya yakni Memanfaatkan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedapatan di luar kantor saat jam kerja, Penyusunan program *reward* bagi PNS berdisiplin tinggi tingkat instansi dan Memfasilitasi PNS wanita dalam pengadaan jilbab warna khaki.

### 3) Kesimpulan Analisis Faktor Internal (KAFI) dan Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal (KAFE)

Pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias KAFI menunjukkan aspek kelemahan yang lebih besar. Sementara KAFE menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung KAFI menunjukkan aspek kekuatan yang lebih besar. Sementara KAFE menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### 4) Analisis Kuadran Strategi

Kantor BAPPEDA Kab. Nias berada pada kuadran III (*turn around*) lemah namun berpeluang cukup besar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sedangkan untuk Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung berada pada kuadran I (*Agresif*) disiplin kerja pegawai yang kuat namun masih memiliki peluang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

## 4. Komparasi Hasil Evaluasi Disiplin Kerja

Perbandingan Hasil Evaluasi Disiplin Kerja secara keseluruhan pada kedua lokus penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

## 5. Alternatif Solusi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai

### a. Adopsi Keunggulan

Keunggulan yang bisa diadopsi pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias adalah: Pengelola Kepegawaian yang Senantiasa Mengontrol Kehadiran Pegawai di Pagi Hari, Adanya Tim GDA yang Senantiasa Melakukan Penertiban Terhadap PNS yang Berada di Luar Kantor Pada Saat Jam Kerja.

### b. Model Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Program *Reward And Punishment*

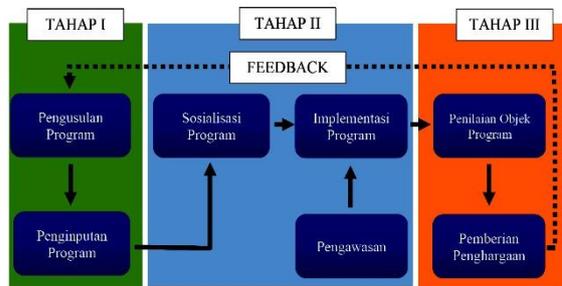
Merujuk pada beberapa alternatif strategi yang dihasilkan dari kombinasi matriks SWOT disiplin kerja pegawai maka disimpulkan bahwa Model Strategi Program *Reward* sudah tepat untuk ditawarkan kepada kedua lokus penelitian, Sedangkan Model Strategi Program *Punishment* hanya untuk BAPPEDA Kab. Nias dan belum tepat untuk ditawarkan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung.

### Program Baru *Reward* (Penghargaan)

Program pemberian *reward* yang ditawarkan adalah program yang sama yang akan ditawarkan pada kedua lokus penelitian. Hanya saja ada beberapa kegiatan tambahan sebagai kegiatan penunjang dari program tersebut yang sedikit berbeda. Program ini adalah pemberian penghargaan kepada pegawai berdisiplin kerja tinggi/ berdisiplin kerja terbaik untuk tingkat instansi. Adapun konsep dari program *reward* tersebut, yakni sebagai berikut:

Tujuan Program: Meningkatkan disiplin kerja pegawai serta mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi hingga berprestasi, Objek Program: Pegawai dari Jabatan Eselon IIIb ke bawah dan Pegawai Pelaksana, Indikator Penilaian (Seluruh aspek-aspek disiplin kerja), Jenis Program: Pemberian penghargaan dalam bentuk Paket Liburan Gratis, Voucher Belanja atau Hadiah Peralatan Kerja bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi, Waktu: Setiap Tahun, Pejabat Penilai: Pimpinan Instansi dan Pejabat Eselon IIIa, Pola Penilaian: Hasil Penilaian dari Pejabat Penilai & Hasil penilaian 360% antara Pejabat Eselon IIIb, Eselon IVa dan Pegawai Pelaksana., Kegiatan penunjang: Untuk Kantor BAPPEDA Kab. Nias (Pembuatan peraturan tentang jam lembur pegawai, Pembuatan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedapatan di luar kantor saat jam kerja, Meningkatkan disiplin jam

kerja pegawai, dan Menyediakan kotak penilaian pelayanan dari publik terhadap tingkat pelayanan pegawai) Untuk Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung (Pegawai diwajibkan melaporkan ketidakhadirannya kepada Kasubbag Kepegawaian, Pembuatan peraturan tentang jam lembur pegawai, Memanfaatkan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedatangan di luar kantor saat jam kerja, Meningkatkan disiplin jam kerja pegawai, dan Memfasilitasi PNS wanita dalam pengadaan jilbab warna khaki). Berikut ini digambarkan model strategi pemberian *reward* tersebut:



Gambar 1. Model Strategi Pemberian Reward/Penghargaan

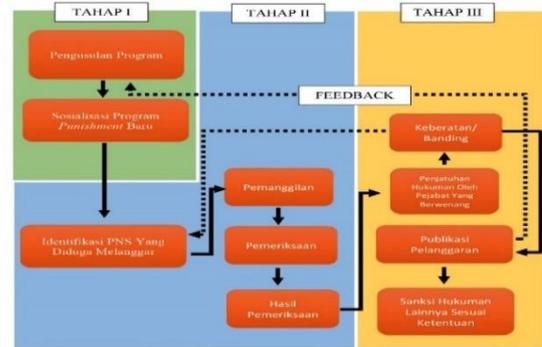
Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

### Program Baru Punishment (Hukuman)

Peneliti menawarkan bentuk *punishment* baru yang belum pernah diterapkan sebelumnya sebagai *punishment* tambahan selain dari *punishment* yang sudah ada selama ini. Program *punishment* ini ditawarkan secara khusus oleh peneliti pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Adapun konsep dari program *punishment* tersebut, yakni sebagai berikut:

Tujuan Program: Memberikan efek jera kepada pegawai yang melakukan indisipliner serta meningkatkan disiplin kerja pegawai, Objek Program: Pegawai dari Jabatan Eselon IIIb ke bawah dan Pegawai Pelaksana, Indikator *Punishment* (Terlambat masuk kantor, Pulang kantor lebih cepat, Jam istirahat melebihi dari durasi yang ditentukan, Tidak masuk kerja tanpa keterangan, Keluar kantor pada saat jam kerja tanpa seijin pimpinan dan Kelalaian penggunaan seragam dinas dan atributnya), Jenis Program: *Punishment* dalam bentuk sanksi sosial berupa publikasi terbuka melalui humas pemerintah daerah, melalui *website* instansi dan akun media sosial instansi, Waktu: setiap bulan, Tim

Pelaksana: Kepala BAPPEDA Kab. Nias dan Pengelola Kepegawaian Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Berikut ini digambarkan model strategi pemberian *punishment* tersebut:



Gambar 2. Model Strategi Pemberian Punishment/Hukuman

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

## C.PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian ditinjau berdasarkan aspek-aspek disiplin kerjanya masih belum maksimal. Namun dari semua kondisi indisipliner yang ada, disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung masih lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada kedua lokus penelitian yakni belum adanya *reward* khusus tingkat instansi yang diberikan kepada pegawai, Pemberian *punishment* selama ini pada kedua lokus penelitian hanya dalam bentuk teguran lisan saja dan juga *punishment* dalam bentuk pemotongan Tukin.

Keunggulan pelaksanaan disiplin kerja dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yang dapat diadopsi oleh Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni pengelola kepegawaian yang senantiasa mengontrol kehadiran pegawai di pagi hari dan adanya Tim GDA yang senantiasa melakukan penertiban terhadap PNS yang berada di luar kantor pada saat jam kerja.

Model strategi yang ditawarkan oleh peneliti untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian adalah: Program pemberian *reward* ditawarkan untuk kedua lokus penelitian, namun ada sedikit perbedaan pada jenis kegiatan yang menjadi kegiatan pendukung dari program tersebut dan

Program pemberian *punishment* ditawarkan khusus untuk Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

## 2. Saran dan Rekomendasi

Kepada Pimpinan Kantor BAPPEDA Kab. Nias sebaiknya mempertimbangkan penerapan adopsi keunggulan pelaksanaan disiplin kerja dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung, Mengusulkan program pemberian *reward* dan program pemberian *punishment* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi untuk tingkat instansi kepada Bupati Nias.

Kepada Pimpinan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung disarankan untuk mengusulkan program pemberian *reward* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi untuk tingkat instansi kepada Wali Kota Bandung untuk mendapat persetujuan dan pendanaannya sehingga program ini dapat diimplementasikan pada tingkat instansi.

## REFERENSI

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- ..... . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich et.al. 2006. *Human Resource Management (10th ed)*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalm. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke.2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Nias Nomor 27 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nias Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias.
- Peraturan Walikota Bandung Nomor 002 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.