DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN KOPERASI DI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Enjelica Christina Mokoginta[1], Muh Firyal Akbar[2] Sri Lestari Gintulangi[3]
[123]Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
enjelicamokoginta@gmail.com

ABSTRACT

The Department of Industry, Trade, and Cooperatives, North Bolaang Mongondow Regency, is where this study was conducted. The purpose of the study is to characterize the work habits of the North Bolaang Mongondow Regency Departement of Industry, Trade, and Cooperatives staff. Discipline as essential for a company to succeed in reaching its objectives, according to the study and discussion's findings. The organization's vision and mission area in line with its goals and capabilities, the leadership has set a good example for its subordinates, and compensations is given in compliance with government requirements. In addition, the leadership maintains good interpersonal relations, acts sternly, supervises closely, applies harsh penalties, and behaves equitably. But the educational background is out of line with the primary responsibilities, and the leadership doesn't pay or recognize exceptional workers. In general, it can be said that the North Bolaang Mongondow Regency Industry, Trade, and Cooperatives Service Office's evaluation of the work discipline of civil personnel has gone well.
Keywords: *Work Discipline, Employee, Cooperatives*

ABSTRAK

Penelitian ini telah dilaksanakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada indikator tujuan dan kemampuan sudah berjalan sesuai visi misi organisasi, pimpinan sudah memberikan teladan kepada bawahannya, balas jasa diberikan sesuai peraturan pemerintah. Pimpinan juga bertindak adil, melakukan pengawasan melekat, memberi sanksi hukuman dan bertindak tegas serta memiliki hubungan kemanusiaan yang baik. Namun latar belakang pendidikan belum sesuai dengan tupoksinya dan Pimpinan tidak memberikan balas jasa/ reward kepada pegawai yang berprestasi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sudah berjalan dengan baik.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pegawai, Koperasi

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik itu Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam dilingkungan organisasi Sumber Daya Manusia disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat menentukan. Betapapun lengkapnya fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun tanpa didukung SDM yang memadai, kemungkinan besar organisasi tersebut akan mengalamii kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Hamali, 2016).

Dalam menjalankan sistem pemerintahan di Indonesia, pegawai negeri sipil atau biasa disebut PNS, memegang peranan penting baik pemerintahan di tingkat pusat maupun pemerintahan di daerah. Pelayanan terhadap publik merupakan fungsi utama pemerintah dalam menjalankan pembangungan, dengan demikian maka PNS dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Kedisiplinan seorang pegawai dapat diketahui dari sikap kerja mereka terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai merasa ikut memiliki perusahaan dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah tingkat kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan perusahaan (Hartono, 2016).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan perusahaan (Hasibuan, 2014). Adanya kesadaran melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja akan mudah tercapai. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mewujudkan visi organisasi. Hal yang harus diperbaiki dalam kinerja pegawai adalah dengan upaya pendisiplinan pegawai negeri sipil yang dirasakan sangat perlu dilakukan saat ini. Sebab hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan citra instansi terkait.

Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi merupakan Instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, perdagangan dan koprasi sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan perundang-undngan yang diberikan oleh bupati di daerah terkait.

Terkait kondisi kinerja PNS, masih terdapat banyak kekurangan, diantaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, dan lain sebagainya. Pemerintah terus berusaha berbenah meningkatkan disiplin kerja pegawainya namun untuk saat ini langkah-langkah yang dilakukan pemerintah masih belum optimal dan masih melakukan reformasi birokrasi di tubuh PNS. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara tentunya mendukung penuh PP No. 53 Tahun 2010 pasal (1) ayat (3) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi

“Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasar hasil observasi awal pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, terkait disiplin kerja pegawai negeri sipil, diduga terdapat pelanggaran disiplin jam kerja. Seperti pelanggaran datang ke kantor tidak tepat waktu, istirahat dan pulang sebelum waktunya tanpa izin atau tanpa sepengetahuan pimpinan. Pegawai negeri sipil yang mencampur adukkan masalah pribadi dengan pekerjaan kantor dengan alasan ada keperluan mendadak, hal ini tentu saja mengganggu dan menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan dan pengawasan langsung pimpinan terkait disiplin cenderung rendah, sehingga para PNS tidak disiplin dalam bekerja.

Hal ini tentu saja mengganggu dan menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan dan pengawasan langsung pimpinan terkait disiplin cenderung rendah, sehingga para PNS tidak disiplin dalam bekerja. Hal inilah yang membuat setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena semakin baik disiplin seorang pegawai akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Maka penulis merumuskan masalah Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Di Perindustrian Perdagangan dan Koperasi.

Penelitian sebelumnya dari Ahmad Ngadi, (2014) dengan judul “Peran Kepala Dinas Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bone Bolango”. Hasil penelitian menunjukan bahwa Proses penegakkan disiplin pegawai negeri sipil dinas pertanian, perkebunan dan ketahanan pangan kabupaten bone bolango belum maksimal, karena masih kurangnya kesadaran dari staf untuk memahami arti dari disiplin dan keluar masuk kantor tanpa izin dari pimpinan serta tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Sehingga terbukti masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh staf dalam mentaati disiplin pegawai negeri sipil tersebut.

Dwi Febriyanti, (2019) dengan judul “Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin preventif dan disiplin korektif belum sepenuhnya maksimal hal tersebut terjadi karena masih adanya tindakan indisiplin dari pegawai misalnya terlambat dan pulang sebelum waktunya, keluar pada saat jam kerja berlangsung, belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ketidaksiapan pegawai menerima sanksi dan ketidak adilan camat dalam memberikan keputusan pemberian sanksi bagi pelanggar. Dalam penyampaian atas sanksi bagi aparatur yang melanggar sudah sesuai dengan peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 mengenai hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada ASN yang melanggar peraturan disiplin ASN.

Pada penelitian ini, memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu. Yaitu disiplin pegawai, optimalisasi kinerja pegawai dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai. Namun memiliki perbedaan dari segi lokasi dan objek penelitian.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penulis lebih melakukan Pendalaman terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi dengan menggunakan teori disiplin kerja karyawan dari Hasibuan 2011.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

postpositivisme, untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti merupakan insturmen kunci dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan). Jenis penelitan ini dipilih dengan tujuan membahas permasalahan di lapangan dan untuk mengetahui fakta tentang Disiplin Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi(Sugiyono, 2014).

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu primer dan sekunder. Adapun informan dalam penelitan ini berjumlah 11 orang yaitu Kepala Bidang Perindustrian, Kepala Bidang Perdagangan, Kepala Bidang Koperasi, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bendahara Penerimaan dan Staf.

Fokus penelitian ini merupakan landasan teori yang digunakan dalam memperoleh serta mengarahkan penelitian ini. Penelitian menggunakan teori indikator disiplin kerja di kemukakan oleh Hasibuan (2011); tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian ada peneliti sendiri, pedoman wawancara dan catatan lapangan.

HASIL PENELITIAN

Berikut adalah uraian pembahasan terkait Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan teori disiplin dari Hasibuan (2011) yang mencakup 8 faktor yang saling berkaitan, yaitu (1) Tujuan dan Kemampuan, (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan Melekat, (6) Sanksi Hukuman, (7) Ketegasan dan (8) Hubungan Kemanusiaan.

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan pegawai di DISPERINDAGKOP Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sudah berjalan dengan baik. Dalam bekerja seorang pegawai telah memiliki tujuan yang jelas sesuai dengan tupoksinya, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal dan menjadi dasar keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya, dengan demikian mengacu pada visi dan misi DISPERINDAGKOP Bolmut, maka visi dan misi tersebut akan berjalan dengan baik jika diimbangi dengan kemampuan pegawai. Berdasarkan pada data temuan di lapangan, kemampuan pegawai pada DISPERINDAGKOP Bolmut masih terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang latar belakang pendidikanya belum sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga terdapat kesan bahwa pegawai dipaksakan untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaanya walaupun tidak sesuai dengan tupoksi.

Meskipun demikian latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai bukan menjadi halangan bagi mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaanya, berbekal masa kerja yang mereka miliki, mereka bahkan mampu mengerjakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak yang berkepentingan, sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Teladan Pimpinan

Pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut dalam bersikap dan berperilaku sudah dapat menjadi contoh yang baik bagi jajaran pegawai dibawahnya. Misalnya pimpinan selalu memberikan contoh disiplin yang tegas dan adil kepada bawahanya sehingga mereka merasa diperhatikan dan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, di sisi lain pimpinan juga selalu menyempatkan untuk

memberikan arahan kepada pegawai, baik dalam acara rapat ataupun pada saat pelaksanaan apel.

Pernyataan ini dibenarkan oleh pegawai di DISPERINDAGKOP Bolmut yang mengatakan bahwa pimpinan selalu memberikan contoh disiplin yang tegas dan juga memberikan arahan, baik ketika saat rapat maupun saat apel. Hal ini tentu saja membuat pegawai yang memperhatikan sikap dan perilaku pimpinan akan mencontoh teladan tersebut. Teladan pimpinan yang baik, berpengaruh terhadap kedisiplinan bawahan yang juga baik.Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan yang benar, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan yang dilakukan.

Balas jasa

Balas jasa di DISPERINDAGKOP Bolmut sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan demikian maka kenaikan gaji maupun reward sudah diatur oleh pemerintah bukan dari pimpinan maupun intansi terkait. Tidak adanya balas jasa berpengaruh pada penurunan kedisiplinan pegawai karena tidak adanya pemacu atau penyemangat dalam pekerjaan. Bahkan pegawai mengaku tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya jika hanya mengandalkan gaji sebagai pegawai.

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Hal ini berarti semakin besar balas jasa yang diterima, maka semakin baik kedisiplinan pegawai.

Keadilan

Pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut sudah bersikap adil terhadap jajaran bawahannya. Teladan juga diberikan, tidak hanya meminta pegawainya selalu wajib mengikuti apel, tetapi sebagai pimpinan dia juga ikut serta kegiatan rutin tersebut. Pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut telah memberikan perasaan adil terhadap pegawai, tidak hanya memperingatkan secara teori saja tapi pimpinan pun bisa membuktikan sendiri secara prakteknya.

Sikap yang adil ini pada akhirnya juga menjadi pendorong kedisiplinan pegawai, karena hal tersebut membuat pegawai merasa dihargai oleh pimpinan, sehingga tidak ada kecemburuan sosial antar pegawai dan pimpinan. Sebagai hal positif, keadilan yang selalu diterapkan oleh pimpinan kepada seluruh pegawai DISPERINDAGKOP Bolmut pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika pimpinannya sudah bersikap adil maka secara langsung pegawainya pun akan bersikap adil kepada pegawai lainnya.

Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat pimpinan terhadap pegawai di DISPERINDAGKOP Bolmut sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat ketika pimpinan rutin melakukan pengecekan absensi pegawai, mengecek hasil kerja pegawainya tiap minggunya. dan pimpinan sering memberikan masukan akan pentingnya apel bagi pegawai serta mengecek absensi ketika apel pagi. Jika pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan adalah suatu hal yang rutin maka kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan lebih baik,namun bila pimpinan tidak melakukannya secara rutin maka pegawai akan sering melakukan tindakan indisipliner.

Pengawasan melekat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinan. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga tercipta internal kontrol yang dapat menekan kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Sanksi Hukuman

Pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut telah menerapkan sanksi hukuman yang adil bagi semua jajaran pegawai di bawahnya, sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, hukuman disiplin yang diberikan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu hukuman disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat, yakni sanksi hukuman berupa teguran lisan maupun tulisan untuk pegawai negeri sipil yang indisipliner dan sanksi hukuman sampai sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat. Hal ini dengan tujuan agar pegawai tidak melakukan indisipliner. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan pemerintahan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Pemberian sanksi hukuman penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, karena disiplin tidak ada artinya jika tidak ada sanksi. Sanksi diperlukan untuk mengurangi perilaku tidak disiplin bawahannya. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis dan diinformasikan secara jelas.

Ketegasan

Pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut sudah bersikap tegas pada pegawai dalam bertindak juga dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pimpinan terhadap setiap tugas yang diembannya. Hal ini dapat menjadi panutan bagi para pegawai, sehingga mendorong gairah kerja dan semangat kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, dengan ketegasan yang dimiliki maka kedisiplinan pegawai juga meningkat.

Ketegasan pimpinan DISPERINDAGKOP Bolmut salah satunya adalah memberlakukan aturan wajib datang tepat pada waktunya, dan pulang sesuai dengan jadwalnya. Namun ketegasan pimpinan kadang tidak dihargai atau tidak di dengarkan oleh sebagian pegawai, contohnya salah satu pegawai yang tidak menghargai pimpinan, menelepon disaat jam bekerja. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan pada DISPERINDAGKOP berlangsung dengan baik, hubungan kemanusiaan antara pegawai dan pimpinan telah terjalin harmonis hal ini mengakibatkan makin meningkatnya kedisiplinan pegawai, sehingga pegawai akan selalu senantiasa melakukan yang terbaik bagi instansinya. Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan, bahwa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dinilai cukup baik dengan beberapa indikator yang terpenuhi, sehingga memotivasi kedisiplinan yang baik karena adanya hubungan kemanusiaan berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil penilaian seluruh indikator dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sudah berjalan dengan baik.

Dimana pimpinan sudah memberi teladan, berlaku adil tanpa membeda-bedakan, melakukan pengawasan melekat saat melakukan tugasnya, memberikan sanksi hukuman dan menindak tegas bagi pegawai yang melakukan tindak indisipliner serta membina hubungan baik dengan para pegawainya. Namun latar belakang pendidikan belum sesuai dengan tupoksinya dan Pimpinan tidak memberikan balas jasa/ reward kepada pegawai yang berprestasi.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini mengemukakan saran yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten

Bolaang Mongondow Utara yaitu: (1) pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian, Perdangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, tetapi akan lebih lagi jika pegawai negeri sipil diberikan tugas dan fungsinya sesuai dengan latar belakang pendidikanya; (2) Ada beberapa pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara selalu taat mematuhi peraturan seperti pegawai prestasi, rajin mengkuti apel pagi, datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam pulangnya. Disiplin pegawai negeri sipil seperti ini harusnya diberikan apresiasi sehingga pegawai negeri sipil akan lebih merasa dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ngadi, (2014) Peran Kepala Dinas Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bone Bolango.

Dwi Febriyanti, (2019) Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Hasibuan, MS. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

--------2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* yogyakarta: Center For Academic Publishing Servive.

Hartono, (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 95 (2010).