



Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Lembang Sikuku Kecamatan Kapala Pitu Kabupaten Toraja Utara

Yulianus Toban¹, Randi Tangdialla^{2*}, Althon K. Pongtuluran³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

*Penulis Korespondensi: tangdiallar@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the dynamics of employee work discipline at the Lembang Sikuku Office, Kapala Pitu District, North Toraja Regency. Utilizing a descriptive qualitative approach, the focus of the study was explored based on three main dimensions: attendance, work attitudes and behavior, and organizational responsibility. Data were collected through in-depth interviews with six key informants, participatory observation, and documentary analysis, and were subsequently analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques. The results indicate that employee work discipline is generally in a fairly good category, although it is still influenced by cultural flexibility. Regarding attendance, daily compliance is adequate, even though lateness and absenteeism still occur due to community activity preferences, family role conflicts, and health reasons. In terms of attitudes and behavior, employees demonstrate good compliance with leadership instructions and internal regulations, despite experiencing routine work fatigue. Regarding responsibility, main duties and public service functions are executed according to operational procedures, supported by harmonious interpersonal coordination. This study concludes that enforcing discipline in village governance requires a shift from paternalistic administrative control toward a consistent reward-and-punishment system to optimize public service quality.*

Keywords: *Employee Attendance; Organizational Behavior; Public Service; Village Apparatus; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika disiplin kerja pegawai di Kantor Lembang Sikuku, Kecamatan Kapala Pitu, Kabupaten Toraja Utara. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, fokus kajian dieksplorasi berdasarkan tiga dimensi utama: presensi kehadiran, sikap dan perilaku kerja, serta tanggung jawab organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap enam informan kunci, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai secara umum berada pada kategori cukup baik, namun masih diwarnai fleksibilitas kultural. Pada dimensi absensi, kepatuhan kehadiran harian tergolong memadai, meskipun keterlambatan dan ketidakhadiran masih ditemukan akibat preferensi tugas kemasyarakatan, konflik peran keluarga, dan alasan kesehatan. Pada dimensi sikap dan perilaku, pegawai menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap instruksi pimpinan dan regulasi internal, meski dibayangi kejenuhan akibat tugas rutin. Pada dimensi tanggung jawab, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelayanan publik telah berjalan sesuai prosedur operasional, didukung oleh koordinasi kerja inter-personal yang harmonis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penegakan disiplin di tingkat pemerintahan desa memerlukan pergeseran dari kontrol administratif paternalistik menuju pengawasan berbasis sistem reward-punishment yang konsisten guna mengoptimalkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Aparatur Desa; Disiplin Kerja; Pelayanan Publik; Perilaku Organisasi; Presensi Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sentral dan strategis dalam menggerakkan roda pembangunan serta pencapaian tujuan organisasi publik maupun swasta. Dalam ranah tata kelola sektor publik, instansi pemerintah sangat bergantung pada efektivitas dan profesionalisme aparturnya. Salah satu penentu utama performa institusi publik terletak pada tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan mekanis terhadap jam masuk dan pulang kantor, melainkan dorongan internal pegawai untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan regulasi, standar operasional, dan nilai-nilai etika

organisasi. Kedisiplinan berfungsi sebagai pondasi yang menjamin keberlangsungan aktivitas operasional, efisiensi alokasi waktu, serta keandalan output kerja aparatur.

Pemerintah desa atau lembang sebagai struktur pemerintahan terdepan di Indonesia memiliki peran yang amat krusial dalam menyelenggarakan pelayanan publik, administrasi umum, dan pembangunan kemasyarakatan secara langsung kepada warga. Penyelenggaraan tata kelola pemerintahan desa yang profesional, transparan, dan akuntabel menuntut komitmen kedisiplinan aparatur yang tinggi. Namun demikian, fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa penegakan disiplin kerja pada tingkat pemerintahan akar rumput sering kali menghadapi tantangan kompleks. Hambatan tersebut berakar dari kentalnya budaya lokal, ikatan kekerabatan, dan lemahnya mekanisme kontrol pengawasan. Fenomena ini berdampak pada fluktuasi kinerja aparatur, mulai dari keterlambatan kehadiran, kelalaian penuntasan tugas administrasi, hingga penurunan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Studi terdahulu telah mendokumentasikan permasalahan kedisiplinan pada birokrasi tingkat lokal. Penelitian Safitri et al. (2024) menggarisbawahi bahwa rendahnya tingkat kehadiran dan pelanggaran jam kerja menjadi persoalan klasik yang dipicu oleh minimnya sanksi tegas dari pimpinan. Senada dengan hal tersebut, Patmawati & Jelani (2024) menemukan bahwa ketiadaan sistem reward dan punishment yang obyektif memperlemah motivasi aparatur desa untuk bersikap disiplin. Kendati studi fenomena kedisiplinan telah banyak dipublikasikan, mayoritas penelitian terdahulu lebih berfokus pada instansi perkotaan atau menggunakan kuesioner kuantitatif yang belum mampu mengungkap dimensi kausalitas sosial-kultural di balik pelanggaran disiplin. Terdapat kesenjangan riset (*research gap*) dalam memahami bagaimana budaya lokal dan interaksi kekerabatan di tingkat entitas desa adat (seperti lembang di Toraja Utara) memengaruhi konformitas disiplin aparatur secara holistik.

Urgensi penelitian ini berakar dari kebutuhan mendesak untuk mentransformasi tata kelola birokrasi desa di daerah otonom agar lebih responsif dan akuntabel. Secara teoritis, penelitian ini penting untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam menguraikan manifestasi disiplin kerja pada lingkungan birokrasi tradisional-kultural. Secara praktis, temuan riset ini menjadi dasar bagi pembuat kebijakan di tingkat kabupaten dan kepala lembang untuk merumuskan formulasi pengawasan kerja yang presisi dan humanis.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam dan sistematis pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Kantor Lembang Sikuku, Kecamatan Kapala Pitu, Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini mengkaji tiga dimensi utama disiplin kerja, yakni presensi kehadiran, sikap dan perilaku kerja, serta tingkat tanggung jawab organisasi.

Kontribusi ilmiah dari artikel ini terletak pada penyediaan kebaruan bukti empiris (*empirical evidence*) mengenai interaksi antara regulasi formal dan dinamika sosial-kultural pedesaan dalam memengaruhi kedisiplinan aparatur. Riset ini melengkapi celah literatur dengan menawarkan perspektif interpretatif kualitatif yang mendalam mengenai faktor penentu efektivitas tata kelola birokrasi pemerintahan lembang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerangka teoritis riset ini berlandaskan pada Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Disiplin kerja dimaknai sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati seluruh norma serta peraturan organisasi yang berlaku. Dalam perspektif manajemen, kedisiplinan berfungsi sebagai instrumen komunikatif dan korektif yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar sejalan dengan tujuan strategis institusi. Secara konseptual, disiplin kerja terbagi ke dalam beberapa bentuk, mulai dari disiplin korektif (*corrective discipline*) yang berfokus pada perbaikan perilaku pelanggar, disiplin progresif (*progressive discipline*) yang menerapkan hukuman bertahap, hingga disiplin positif (*positive discipline*) yang mendorong pemantauan diri mandiri. Indikator disiplin kerja umumnya mencakup ketaatan waktu (presensi), kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib, serta tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas.

Sejumlah penelitian empiris terdahulu memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika disiplin kerja pada birokrasi pemerintahan dan swasta. Safitri & Marselina (2024) mengungkapkan bahwa disiplin pegawai di tingkat desa masih tergolong rendah, ditandai oleh ketidakhadiran tanpa izin serta abainya pegawai terhadap instruksi atasan. Penelitian Ummah (2019) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menunjukkan fenomena serupa, di mana rasa ketidakpuasan organisasi memicu keterlambatan berulang. Temuan Sakir (2024) pada kantor kecamatan menegaskan bahwa pelanggaran jam kerja membentur produktivitas, sehingga memerlukan optimalisasi manajemen tugas. Sementara itu, Patmawati & Jelani (2024) mengidentifikasi bahwa ketiadaan sanksi tegas dan ketidaktegasan kepemimpinan menjadi faktor utama tingginya angka ketidakhadiran pegawai desa.

Sebaliknya, studi Of et al. (2023) serta Conie et al. (2024) mengindikasikan bahwa pada lembaga desa tertentu, disiplin kerja dapat tergolong tinggi apabila ditunjang oleh pemenuhan sarana kerja dan kepatuhan prosedur. Keterkaitan positif antara disiplin dan efektivitas organisasi dibuktikan oleh Siska (2020), yang menegaskan bahwa peningkatan disiplin secara langsung mendorong kinerja pegawai. Adapun Tendi & Dede (2024) menambahkan bahwa

pemberian skema apresiasi (*reward*) terbukti ampuh dalam memperkuat komitmen kedisiplinan.

Meski riset terdahulu telah memetakan berbagai faktor penentu kedisiplinan, masih terdapat *gap* empiris mengenai bagaimana struktur birokrasi desa yang bersinggungan langsung dengan ikatan primordial atau kemasyarakatan lokal dapat mempertahankan regulasi jam kerja formal. Sebagian besar studi mendikotomi disiplin secara kaku tanpa melihat konteks kearifan lokal. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini mempertegas kontribusi ilmiah artikel untuk mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan variabel presensi, perilaku, dan tanggung jawab ke dalam analisis konteks sosio-kultural pemerintahan lembang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu mendeskripsikan secara komprehensif, wajar, dan mendalam mengenai fenomena disiplin kerja aparatur pemerintahan dalam realitas lapangan yang alamiah. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Lembang Sikuku, Kecamatan Kapala Pitu, Kabupaten Toraja Utara. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa Lembang Sikuku merupakan salah satu unit pemerintahan desa di wilayah pegunungan Toraja Utara yang sedang bertransformasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini dilaksanakan selama periode Maret hingga Juli 2026.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi lapangan. Data sekunder mencakup dokumen administratif, profil kantor lembang, rekapitulasi kehadiran pegawai, serta regulasi internal. Penentuan informan dilakukan secara *purposive* berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dan pemahaman teknis mengenai tata kelola kedisiplinan kerja di Kantor Lembang Sikuku. Informan penelitian berjumlah 6 (enam) orang, yang terdiri dari Sekretaris Lembang, Kepala Urusan (Kaur) Keuangan, Kaur Pemerintahan, Kepala Seksi (Kasi) Pelayanan, Kasi Kesejahteraan Rakyat (Kesra), dan seorang Perangkat Lembang.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*), yang dibantu oleh pedoman wawancara, catatan lapangan (*field notes*), dan perangkat dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik sentral: observasi non-partisipan terhadap perilaku harian pegawai, wawancara mendalam guna menggali persepsi informan, serta studi dokumentasi berkas organisasi. Keabsahan data diuji

menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode untuk memastikan keandalan informasi yang dikumpulkan.

Teknik analisis data mengadopsi model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga tahapan utama secara berkesinambungan. Tahap pertama adalah Data Reduction (Reduksi Data), yaitu proses merangkum, memfokuskan, mensortir, dan membuang data yang tidak relevan dari catatan lapangan serta transkrip wawancara. Tahap kedua adalah Data Display (Penyajian Data), yaitu menyusun data tereduksi ke dalam teks naratif yang sistematis dan matriks kategorisasi indikator yang meliputi presensi, perilaku, dan tanggung jawab. Tahap ketiga adalah *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi), yaitu merumuskan kesimpulan eksploratif berbasis temuan data yang terus diverifikasi selama proses riset.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian kualitatif mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Lembang Sikuku diuraikan berdasarkan tiga indikator utama: presensi kehadiran, sikap dan perilaku kerja, serta tanggung jawab organisasi. Penelitian kualitatif ini mengkaji dinamika disiplin kerja aparatur di Kantor Lembang Sikuku, Kecamatan Kapala Pitu, Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil reduksi data, triangulasi sumber, dan analisis tematis terhadap wawancara mendalam serta observasi lapangan, temuan empiris dikelompokkan ke dalam tiga sub-fokus utama:

Presensi Kehadiran dan Kedisiplinan Waktu Kerja

Kesadaran menghargai waktu dan pemenuhan kewajiban kehadiran harian di Kantor Lembang Sikuku secara umum berada pada kategori cukup memadai. Sebagian besar informan kunci, yaitu Sekretaris Lembang, Kaur Keuangan, Kasi Pelayanan, Kasi Kesra, dan Kaur Pemerintahan, menunjukkan komitmen untuk hadir pada setiap hari kerja. Meskipun demikian, tingkat ketidakhadiran berulang (*absenteeism*) masih ditemukan dalam pelaksanaan tugas. Faktor-faktor utama yang memicu ketidakhadiran pegawai meliputi komitmen kultural dan adat, yaitu keterlibatan aparatur dalam kegiatan kemasyarakatan atau ritual adat lokal yang jadwalnya sering kali bersamaan dengan jam kerja, serta kondisi kesehatan dan urusan domestik berupa adanya masalah kesehatan pribadi maupun keperluan keluarga yang bersifat mendesak.

Dari aspek ketepatan waktu (*punctuality*), pola keterlambatan tiba di kantor masih menjadi fenomena yang cukup sering terjadi. Durasi keterlambatan bervariasi antara 15 hingga 30 menit, sedangkan pada kondisi tertentu, khususnya perangkat lembang, keterlambatan dapat mencapai hingga 2 jam.

Keterlambatan ini dipicu oleh penyelesaian tugas domestik rumah tangga sebelum berangkat bekerja dan keterbatasan aksesibilitas transportasi. Mekanisme pengawasan terhadap pelanggaran jam kerja sejauh ini masih bertumpu pada teguran lisan informal dari Kepala Lembang, tanpa didukung skema sanksi administratif yang terstruktur dan rinci.

Kepatuhan Hirarki dan Dinamika Perilaku Kerja

Pada dimensi sikap dan perilaku kerja, aparatur Lembang Sikuku menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap hierarki instruksi pimpinan dan aturan dasar organisasi. Pegawai melaksanakan tugas harian sesuai dengan arahan dari atasan langsung. Meskipun tingkat kepatuhan tergolong tinggi, penelitian ini mengidentifikasi adanya kejenuhan kerja (*burnout*) pada beberapa pegawai yang disebabkan oleh rutinitas pekerjaan administrasi yang bersifat monoton. Dalam upaya memitigasi permasalahan perilaku tersebut, Kepala Lembang menerapkan gaya kepemimpinan persuasif melalui rapat koordinasi berkala sebagai wadah pembinaan dan penyerapan aspirasi pegawai secara langsung, serta pendekatan kekeluargaan yang dilakukan melalui penguatan motivasi kerja secara personal dan fleksibel tanpa mengabaikan fungsi kontrol organisasi.

Tanggung Jawab Tupoksi dan Kualitas Pelayanan Publik

Sebagian besar aparatur Lembang Sikuku telah menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dengan baik. Koordinasi antarpegawai berlangsung harmonis, dibuktikan dengan budaya saling membantu (*teamwork*) dalam menuntaskan penyusunan berkas administrasi. Dalam ranah pelayanan publik kepada masyarakat desa, aparatur senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang ramah, adil, dan non-diskriminatif. Namun demikian, pada aspek transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keluhan (*complaint handling*), institusi ini belum memiliki mekanisme kelembagaan khusus. Saran, masukan, maupun keluhan warga masih disampaikan secara tatap muka langsung kepada aparatur tanpa adanya sistem pencatatan atau register pengaduan yang resmi.

Pemetaan Data Hasil Penelitian

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, ringkasan temuan empiris mengenai disiplin kerja pegawai disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Temuan Empiris Disiplin Kerja Pegawai Kantor Lembang Sikuku.

Dimensi Utama	Sub-Indikator	Temuan dan Kondisi Lapangan	Faktor Pemicu / Hambatan	Solusi & Pengawasan Saat Ini
1. Presensi & Waktu	Kehadiran Harian & Ketepatan Jam Kerja	• Kesadaran hadir cukup memadai. • Masih ditemukan keterlambatan (15	• Tugas kemasyarakatan/adat. • Urusan keluarga & domestik. • Gangguan kesehatan.	• Pengawasan berbasis teguran lisan informal oleh Kepala Lembang.

2. Sikap & Perilaku	Kepatuhan Aturan & Semangat Kerja	menit–2 jam) dan ketidakhadiran. • Kepatuhan yang baik terhadap instruksi pimpinan. • Terjadi kejenuhan (<i>burnout</i>) kerja.	• Rutinitas pekerjaan administrasi harian yang monoton. • Belum ada sanksi formal terstruktur. • Kepemimpinan persuasif.
3. Tanggung Jawab	Pelaksanaan Tupoksi & Pelayanan Publik	• Pelaksanaan tupoksi tergolong baik. • <i>Teamwork</i> & koordinasi harmonis. • Pelayanan ramah & adil.	• Rapat koordinasi berkala. • Pendekatan motivasi kekeluargaan. • Pengaduan warga disampaikan langsung secara lisan. • Evaluasi pelayanan lewat rapat internal.

Sumber: Pengolahan Data Primer Peneliti (2026)

Discussion

Dinamika disiplin kerja aparatur di Kantor Lembang Sikuku mencerminkan interaksi kompleks antara komitmen profesionalisme birokrasi dan ikatan sosio-kultural masyarakat desa. Temuan bahwa presensi kehadiran dipengaruhi oleh partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan mengindikasikan adanya *role conflict* pada diri aparatur desa. Sebagai bagian dari komunitas lokal, aparatur dituntut untuk hadir dalam ritus sosial-keagamaan, yang tak jarang mengorbankan jam kerja formal. Fenomena ini memperkuat pandangan Hasibuan (2021) bahwa kedisiplinan di tingkat birokrasi pedesaan bersifat elastis dan tidak sepenuhnya terisolasi dari norma-norma lingkungan sosialnya.

Tingginya toleransi terhadap keterlambatan jam kerja yang diselesaikan sebatas teguran lisan menunjukkan dominasi model kepemimpinan paternalistik. Kepala Lembang cenderung memposisikan diri sebagai figur pengayom dibanding penegak disiplin kaku. Pola ini sejalan dengan temuan Patmawati et al. (2024), di mana ketiadaan *punishment* yang eksplisit memperpetuasi toleransi atas pelanggaran waktu. Dalam jangka panjang, kondisi ini berisiko menurunkan efisiensi operasional organisasi publik.

Di sisi lain, temuan mengenai kuatnya rasa tanggung jawab tugas dan harmonisnya kerja sama tim (sebagaimana ditegaskan oleh Rivai & Sutrisno) menjadi modal sosial yang sangat berharga. Ketidadaan ketegangan inter-personal mempermudah penyelesaian tugas administrasi secara gotong royong. Hal ini membuktikan bahwa motivasi internal dan iklim kerja kekeluargaan mampu mengompensasi kelemahan dalam presensi fisik. Temuan ini melengkapi studi Of et al. (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi desa sangat ditopang oleh kolektivitas kerja aparatur.

Kontribusi Teoretis dan Praktis, Secara teoretis, artikel ini memperkaya studi perilaku organisasi dengan menyajikan model disiplin berbasis *flexible bureaucracy*, di mana aturan formal bernegosiasi dengan kultur lokal. Secara praktis, riset ini merekomendasikan perlunya modernisasi sistem presensi berbasis digital yang terintegrasi, dipadukan dengan pembentukan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengelolaan keluhan warga secara resmi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan kualitatif tunggal di satu lembang dan ketergantungan pada persepsi informan. Riset lanjutan disarankan untuk mengadopsi metode campuran (*mixed-methods*) dengan melibatkan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi lokal di wilayah pedesaan yang lebih luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Lembang Sikuku, Kabupaten Toraja Utara, secara umum berada pada kualifikasi cukup baik. Pada dimensi presensi, tingkat kehadiran tergolong memadai, meski keterlambatan dan ketidakhadiran masih kerap terjadi akibat kompromi terhadap tugas kemasyarakatan, urusan domestik, dan masalah kesehatan. Pada dimensi sikap dan perilaku, aparatur menunjukkan kepatuhan yang tinggi terhadap hierarki dan regulasi internal, didukung oleh kepemimpinan persuasif yang mampu meredam kejenuhan kerja. Pada dimensi tanggung jawab, aparatur mampu menuntaskan tupoksi, membangun koordinasi tim yang solid, serta memberikan pelayanan publik yang adil, meskipun fasilitas sistem pengaduan masyarakat masih bersifat informal.

Implikasi teoritis dari temuan ini mempertegas bahwa penegakan disiplin di sektor publik pedesaan tidak dapat dievaluasi secara kaku hanya dari presensi kuantitatif, melainkan harus memperhitungkan konteks tanggung jawab sosial-kultural. Secara praktis, temuan ini mensyaratkan pentingnya komitmen pimpinan dalam mengtransisikan penegakan disiplin dari pola paternalistik menuju skema rewards dan sanksi yang konsisten. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pemetaan empiris mengenai negosiasi antara aturan birokrasi formal dan kearifan lokal dalam menentukan efektivitas pelayanan desa. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengeksplorasi pengaruh digitalisasi sistem presensi dan evaluasi kinerja berbasis kinerja output pada pemerintahan desa otonom.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Djaenuri, A. (2020). *Tata kelola pemerintahan desa*. Universitas Terbuka.
- Eli Patmawati, E., & Jelani, D. (2024). Analisis kedisiplinan kerja pegawai pada pegawai Kantor Desa Tanjungwangi Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1722–1725. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2440>
- Endriani, A., Iman, N., & Sarilah. (2022). Pentingnya sikap disiplin dan tanggung jawab belajar bagi siswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Cahaya Mandalika*, 3(1), 57–61.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Journal, M. (2025). Strategi peningkatan kemampuan sumber daya manusia di era digital: Tantangan dan adaptasi pada lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.59966/bisma.v3i1.1644>
- Nopita, C., & Noni. (2022). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Banjarmasin Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 4(2), 112–120. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Nopita, C., Eva, & Corry. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Silombu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial*, 6(1), 45–56. <https://doi.org/10.47354/poma.v1i2.706>
- Nurcholis, H. (2015). *Pertumbuhan dan penyelenggaraan pemerintahan desa*. Erlangga.
- Of, I., Stunting, T. H. E., Policy, O., Simpung, I. N., Sub-district, M. U. Y. A., & Regency, T. (2023). Analisis disiplin kerja aparat desa pada Kantor Desa Binangon Kecamatan Muara Koman Kabupaten Paser. *JAPB (Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis)*, 6(2), 524–532.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, S. I. (2020). Pengaruh ekstrakurikuler pramuka terhadap karakter disiplin siswa sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.90>
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 437–445.
- Purnomo, A. (2016). *Good governance dalam tata kelola pemerintahan desa*. Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

- Safitri, D., & Marselina, R. D. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Cikande Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat. *Journal of Education Research*, 5(1), 994–1001. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.950>
- Sakir, A. R. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 6(1), 116–124. <https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja nonfisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/fg7acg77>
- Siska, Y. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 201–210.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tendi, & Dede. (2024). Analisis disiplin kerja pada peningkatan kinerja guru di SDN Sukasari. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1), 88–95.
- Ummah, M. S. (2019). Analisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. *Sustainability*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.6>