

**IMPLEMENTASI PP NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KOTA CILEGON**Dinda Tri Ayuni^{1*}, Yeni Widyastuti²^{1,2}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia**RIWAYAT ARTIKEL****Diterima:**

20-11-2025

Disetujui:

25-11-2025

Dipublikasi:

01-12-2025

Kata Kunci:*Disiplin Kerja; Pegawai;
Organisasi; Adminitrasi
Publik***ABSTRAK**

Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong organisasi untuk terus berkembang dan mencapai tujuan. Hal ini memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja. Kualitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan, tetapi juga sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku adalah tanda disiplin kerja. Instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik sudah seharusnya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sebab disiplin merupakan dasar untuk pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Namun, pada Sekretariat DPRD Kota Cilegon yang memiliki peran sebagai penghubung antara DPRD dengan pemerintah daerah mengalami beberapa permasalahan pada disiplin kerja pegawainya, terutama mengenai absensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan peraturan disiplin dalam kenyataannya di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Cilegon masih belum optimal. Perlu adanya pengawasan yang ketat terkait disiplin kerja agar dapat mencapai hasil kinerja yang diharapkan.

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa banyak perubahan di masa pembangunan sekarang. Dalam hal ini organisasi perlu mampu membuka diri terhadap perubahan yang terjadi. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dapat beresiko tertinggal dan kehilangan kesempatan untuk maju. Kemajuan tersebut mendorong organisasi untuk melakukan inovasi, meningkatkan efisiensi, serta merespons kebutuhan pasar yang semakin kompleks dan cepat berubah. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong organisasi untuk terus berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi harus mendorong dan memantau pegawainya untuk meningkatkan kemampuan mereka agar dapat maju dan mencapai tujuan (Furqon & Kuswinarno, 2024). Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja. Kualitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan, tetapi juga sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku adalah tanda disiplin kerja. Orang-orang yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien, dapat menjaga hasil kerja yang konsisten, dan menunjukkan contoh yang baik di tempat kerja mereka. Akibatnya, tingkat disiplin kerja seseorang terkait dengan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Suatu organisasi dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi antar pegawainya dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka tentang peraturan organisasi dan mengubah perilaku mereka (Gaurifa, 2024). Hilangnya disiplin akan berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka tujuan yang telah ditetapkan mungkin tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hal ini bisa dilihat dari beberapa aspek, seperti jumlah dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran di tempat kerja, serta sikap yang mendukung kerja sama dalam tim (Khaeruman, 2021). Disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila seseorang melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik sudah seharusnya memiliki disiplin kerja yang tinggi (Rahmandha, 2024). Sebab disiplin merupakan dasar untuk pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Aparatur pemerintah yang disiplin mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk mencegah keterlambatan, kesalahan administrasi, dan penyalahgunaan wewenang. Selain itu, disiplin kerja menunjukkan integritas dan profesionalitas aparatur negara, yang sangat penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa kinerja birokrasi lebih terarah, koordinasi antarinstansi lebih baik, dan tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat tercapai secara optimal. Dalam hal ini disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan reformasi birokrasi.

Berdasarkan LHE RB Tahun 2023, Predikat Reformasi Birokrasi Kota Cilegon meningkat dari CC menjadi BB, dengan nilai 53,03 menjadi 75,48. Kenaikan ini terjadi karena adanya perubahan metode penilaian reformasi birokrasi sesuai dengan Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2023 yang menilai berdasarkan capaian indikator.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Tujuan	Indikator kinerja	Target	Realisasi
Meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur	Nilai SAKIP	76,30	69,23
	Indeks Merit Sistem	290,00	267,50
	Indeks Manajemen Resiko	2,00	3,00
	Indeks Profesionalitas ASN	65,00	62,39

Sumber: LKIP Kota Cilegon, 2023

Namun, terdapat tiga indikator yang tidak mencapai target, yaitu nilai SAKIP, Indeks Merit Sistem, dan Indeks Profesionalitas ASN. SAKIP menjadi pendorong penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi karena menuntut terciptanya akuntabilitas kinerja di setiap level unit kerja. Hal ini menunjukkan komitmen pimpinan dalam mencapai target kinerja dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Akan tetapi, penerapan SAKIP di Kota Cilegon masih belum optimal, terlihat dari masih adanya beberapa perangkat daerah yang memperoleh predikat CC dan C dalam evaluasi internal AKIP Pemerintah Kota Cilegon.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Internal AKIP 2023

No	OPD	Nilai	Kategori
1	Inspektorat	86,79	A
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	86,71	A
3	Dinas Damkar dan Penyelamatan	80,03	A
4	Bappedalitbang	77,00	BB
5	Badan Kesbangpol	76,93	BB
6	DP3AK2B	71,10	BB
7	Kecamatan Ciwandan	65,51	B

No	OPD	Nilai	Kategori
8	Sekretariat DPRD	58,24	CC
9	Kecamatan Grogol	56,03	CC
10	Kecamatan Citangkil	48,88	C

Sumber: LKIP Kota Cilegon, 2023

Pada tabel di atas, terdapat nilai hasil evaluasi internal AKIP sebagian OPD di Kota Cilegon. Terlihat Sekretariat DPRD memperoleh kategori CC atau Cukup. Sekretariat DPRD Kota Cilegon memiliki fungsi sebagai penghubung antara DPRD dengan pemerintah daerah dan memastikan koordinasi yang efektif serta ketersediaan informasi yang akurat. Berdasarkan Perwali Kota Cilegon Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD, Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dilihat dari tugas dan fungsinya, Sekretariat DPRD Kota Cilegon memiliki peran strategis sebagai penghubung antara DPRD dan pemerintah daerah. Rendahnya disiplin pegawai dapat langsung memengaruhi kelancaran tugas legislatif dan administrasi pemerintahan. Selain itu, predikat CC dalam evaluasi AKIP menunjukkan bahwa akuntabilitas dan kinerja di Sekretariat DPRD masih perlu diperkuat melalui peningkatan kedisiplinan aparatur. Disiplin yang rendah dapat memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan informasi yang didapat, Sekretariat DPRD Kota Cilegon masih mengalami kendala beberapa kendala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sekretariat DPRD masih memiliki sedikit fungsi untuk membantu pengawasan, terutama di kota-kota industri seperti Cilegon (Gaurifa, 2024). Masih menerapkan sistem absensi manual yang memungkinkan adanya kecurangan terkait kehadiran. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan secara berkelanjutan agar kinerja instansi semakin optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif serta efisien.

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri (Pramono, 2022). Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Pramono, 2022) implementasi kebijakan publik diartikan sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Pada dasarnya, pelaksanaan kebijakan merupakan upaya untuk memastikan kebijakan tersebut dapat mencapai tujuannya. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Peraturan Daerah biasanya memerlukan kebijakan lain sebagai penjelas yang sering disebut sebagai peraturan pelaksanaan.

George C. Edward III menamai teori implementasi kebijakan publiknya dengan sebutan Direct and Indirect Impact on Implementation (Agustino, 2020). Teori ini berperspektif top-down dengan empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik. Variabel tersebut terdiri dari:

1. Komunikasi

Ini diperlukan agar para pembuat keputusan dapat semakin konsisten dalam menjalankan setiap kebijakan yang akan dilakukan pada masyarakat. Terdapat tiga indikator yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan komunikasi yaitu transmisi (penyaluran komunikasi), kejelasan, dan konsistensi. Pengetahuan mengenai tugas yang akan dilaksanakan dapat berjalan efektif apabila komunikasi berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, setiap

keputusan, kebijakan, dan peraturan pelaksanaan harus disampaikan kepada bagian atau personel yang berwenang.

2. Sumber Daya

Kekurangan sumber daya dalam pelaksanaan implementasi kebijakan dapat menyebabkan implementasi tidak berjalan secara efektif. Indikator dalam pemenuhan sumber daya mencakup staf, informasi, wewenang, dan fasilitas. Diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya, serta dilengkapi dengan wewenang dan fasilitas yang diperlukan agar berbagai rencana dan usulan dapat diterapkan secara efektif dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

3. Disposisi

Pelaksanaan kebijakan akan efektif apabila para pelaksana tidak hanya memahami apa yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakannya, sehingga dapat menghindari terjadinya bias dalam praktik. Hal yang perlu diperhatikan dalam variabel disposisi adalah efek disposisi, pengaturan birokrasi, dan insensitif.

4. Struktur Birokrasi

Kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerja sama dari berbagai pihak. Apabila struktur birokrasi tidak kondusif terhadap kebijakan yang diterapkan, kondisi tersebut dapat mengakibatkan sumber daya menjadi tidak efektif dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya menghambat keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Sebagai pelaksana kebijakan, birokrasi harus mampu mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik melalui koordinasi yang efektif dan terarah. Terdapat dua karakteristik yang dapat mendorong kinerja struktur birokrasi yaitu Standar Operating Prosedures (SOP) dan fragmentasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang krusial dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan dari seberapa besar kedisiplinan pegawai. Setiap pegawai wajib mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin besar pula peluang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (dalam Arif, 2020) kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Hamali (dalam Rahayu, 2023) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sinambela (dalam Arif, 2020) tujuan disiplin kerja terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk menjaga kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan dan motif organisasi, baik untuk kepentingan saat ini maupun masa yang akan datang. Sedangkan tujuan khusus disiplin kerja mencakup agar para pegawai menaati seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, mampu menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya, dan bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Terdapat aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai. Menurut Lateiner dan Levian (1983) aspek-aspek disiplin kerja meliputi:

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, berarti pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan organisasi.
2. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan, berarti pegawai mengenakan seragam dan menggunakan peralatan kerja sesuai standar yang berlaku di organisasi.
3. Produktivitas kerja atau menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, berarti pegawai mampu mencapai target kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan harapan organisasi.

4. Etos kerja atau menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, berarti pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh agar tugas selesai tepat waktu sesuai target organisasi.

Disiplin merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan, nilai-nilai, atau tanggung jawab yang dipercaya. Sebagai unsur terpenting dalam organisasi, pegawai perlu memiliki kesadaran yang tinggi akan disiplin kerja agar tugas yang dijalankan mendapatkan hasil yang baik, lebih produktif, dan mencapai tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln (1994) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh dengan menggunakan berbagai metode ilmiah dan menghasilkan deskripsi secara tertulis maupun lisan tentang fenomena sosial. Data yang dihasilkan merupakan data deskriptif berupa narasi. Data tersebut diperoleh dari hasil olahan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memahami implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, digunakan teori implementasi kebijakan dari Edward III yang disebut dengan Direct and Indirect Impact on Implementation (Agustino, 2020). Terdapat empat variabel yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Teori tersebut cocok digunakan pada penelitian ini karena fokus pada bagaimana kebijakan diterapkan di lapangan. Teori ini dapat membantu menilai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi sehingga dapat mengevaluasi efektivitas penerapan disiplin PNS.

Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, ditemukan bahwa sosialisasi mengenai aturan disiplin yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah dilaksanakan. Namun, pelaksanaan tersebut tidak pasti dilakukan secara rutin setiap bulannya. Sosialisasi biasa dilakukan pada hari Senin saat apel pagi berlangsung. Sosialisasi yang diberikan mencakup kewajiban pegawai yang perlu dilaksanakan, jenis-jenis pelanggaran, dan sanksi serta konsekuensi yang dapat diterima apabila pegawai melakukan pelanggaran.

Menurut teori implementasi kebijakan George C. Edward III, aspek komunikasi sangat penting untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan karena komunikasi yang jelas, konsisten, dan terdistribusi dengan baik akan mengurangi kemungkinan ketidakpahaman antar pelaksana kebijakan. Secara keseluruhan, pesan kebijakan telah disampaikan dengan baik karena sosialisasi yang dilakukan dalam konteks ini telah mencakup elemen penting seperti kewajiban pegawai, jenis pelanggaran, dan sanksi dan konsekuensi yang akan diterima jika pelanggaran terjadi. Namun, kegiatan sosialisasi tidak dilakukan secara teratur dan mendalam, sehingga komunikasi informasi menjadi kurang efektif. Hal ini dapat menyebabkan adanya perbedaan pandangan pegawai dalam memahami kebijakan disiplin.

Sumber Daya

Sekretariat DPRD Kota Cilegon memiliki jumlah pegawai sebanyak 93 orang. Hal ini terdiri dari 42 PNS, 5 PPPK, dan 46 non-ASN. Dari jumlah tersebut dapat dinilai pembagian

peran antarpegawai juga dapat merata dan terciptanya koordinasi kerja yang baik di lingkungan instansi. Namun, fasilitas yang ada di Sekretariat DPRD Kota Cilegon masih mengalami keterbatasan, seperti meja, kursi, dan komputer kerja sehingga pegawai harus bergantian untuk menggunakannya. Hal ini dapat mengganggu produktivitas para pegawai.

Selain itu, sistem absensi yang masih mengandalkan sistem manual, sering kali memungkinkan adanya titip absen terutama pada apel pagi. Maka ini perlu menjadi perhatian khusus untuk menghindari praktik tersebut. Sebab akan mengganggu tingkat kedisiplinan para pegawai.

Disposisi

Pada variabel ini, diketahui bahwa pelanggaran yang terjadi selama satu tahun terakhir hanya berkaitan dengan absensi, seperti keterlambatan hingga 30 menit atau lebih, tidak mengikuti apel pagi, serta terdapat 2 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Namun, pelanggaran tersebut telah ditindaklanjuti dengan teguran lisan, dan pegawai tersebut kini sudah menunjukkan perubahan menjadi lebih disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kemauan pegawai untuk memperbaiki diri dan mendukung pelaksanaan aturan.

Akan tetapi, pelanggaran yang tergolong kecil tersebut tetap perlu menjadi perhatian karena kedisiplinan waktu merupakan salah satu indikator utama dalam menilai sikap pelaksana terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Teguran lisan yang dilakukan menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya menekankan aspek hukuman, tetapi juga mengedepankan pendekatan pembinaan agar pegawai dapat memahami kesalahannya dan memperbaiki kinerjanya.

Struktur Birokrasi

Pada variabel ini, diketahui bahwa mekanisme penanganan pelanggaran sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan ketika pegawai yang melakukan pelanggaran, seperti tidak hadir tanpa keterangan atau terlambat masuk kerja, bagian kepegawaian akan memanggil yang bersangkutan untuk diberikan nasihat dan pembinaan. Langkah ini menjadi bentuk tanggung jawab instansi dalam menegakkan aturan serta memastikan pegawai memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran yang dilakukan.

Namun, masih terdapat kelemahan dalam sistem pengawasan dan penegakan aturan, terutama terkait kehadiran pegawai saat apel pagi. Praktik titip absen masih sering terjadi karena sistem absensi yang digunakan masih manual sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan di tingkat pelaksanaan belum berjalan secara maksimal dan belum didukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Cilegon masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari variabel komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi yang masih dinilai belum optimal. Pada ketiga aspek tersebut ditemukan beberapa kendala seperti komunikasi yang belum berjalan secara rutin dan terstruktur, keterbatasan sarana dan sistem manual yang membuat pelaksanaan kerja menjadi kurang efisien, dan mekanisme pengawasan serta sistem absensi yang perlu diperkuat supaya menjadi lebih disiplin dan transparan. Namun, terdapat pula variabel yang dinilai cukup optimal dalam pelaksanaannya, yaitu variabel disposisi. Hal ini terlihat dari pegawai yang menunjukkan sikap kooperatif dan mau memperbaiki diri dari kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. Meskipun begitu pengawasan terhadap kedisiplinan tersebut tetap masih perlu ditingkatkan supaya tingkat disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Cilegon akan terus meningkat, serta implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan optimal sebagaimana mestinya.

REFERENSI

- Agus, L. C., Firdausi, F., & Lestari, A. W. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Lenvari: Journal of Social Science*, 1(1), 23–32.
- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Al Furqon, R., & Mudji, K. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 4(3).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94–102.
- Fajri, N. A., Arasid, I. M., & Suherman. (2025). Optimalisasi peran Sekretariat DPRD Kota Cilegon dalam memfasilitasi fungsi pengawasan. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Pendidikan*, 4(3), 239–250.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228–240.
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Pemerintah Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Kota Cilegon. (2022). *Peraturan Wali Kota Cilegon Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*.
- Pemerintah Kota Cilegon. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2023*.
- Pramono, J. (2022). *Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan Publik*. UNISRI Press.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Rahmandha, Y., Andiko, T., & Mahdi, I. (2024). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil perspektif fikih siyasah tanfidziyah. *Journal of Sharia and Legal Science*, 2(2), 300–320.