
Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser

Dian Andri Yana¹, Said Zulkifli², Trisna Waty Riza Eryani³, Shorea Helminasari⁴

Dian Andri Yana, dianandri02@gmail.com, Universitas Widya Gama Mahakam

Said Zulkifli, saidzulkifli@uwgm.ac.id, Universitas Widya Gama Mahakam²

Trisna Waty Riza Eryani, trisnawaty@uwgm.ac.id, Universitas Widya Gama Mahakam³

Shorea Helminasari, shorea@uwgm.ac.id, Universitas Widya Gama Mahakam⁴

Abstract

This research is motivated by the fact that there are still problems with employee work discipline at the Long Kali District Office, Paser Regency, such as employees who arrive late, leave the office during working hours, and are less optimal in carrying out their work responsibilities. These conditions can affect the effectiveness of public services to the community. This study aims to find out the work discipline of employees at the Long Kali District Office, Paser Regency and identify supporting factors and inhibiting factors for employee work discipline. The research method used is qualitative descriptive research with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The research informants consist of sub-district heads, section heads, and service employees. Data analysis uses Miles and Huberman's interactive model which includes data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that the work discipline of employees at the Long Kali District Office, Paser Regency has not been implemented optimally, especially in time discipline because there are still employees who arrive late and are not in the room during working hours. Discipline of responsibility and regulatory discipline are good enough because employees have carried out their work according to standard operating procedures (SOP). The supporting factor for work discipline is the existence of clear rules and SOPs, while the inhibiting factor is the lack of employee awareness in complying with the rules of working hours.


Keywords: Put 3—5 your keywords here; keywords separated by semicolon

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya permasalahan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser, seperti pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja, dan kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelayanan publik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser serta mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat disiplin kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari camat, kepala seksi, dan pegawai pelayanan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser belum terlaksana secara maksimal, terutama pada disiplin waktu karena masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di ruangan saat jam kerja berlangsung. Disiplin tanggung jawab dan disiplin peraturan sudah cukup baik karena pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Faktor pendukung disiplin kerja adalah adanya aturan dan SOP yang

jelas, sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan jam kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Pelayanan Publik; Aparatur Sipil Negara

Received	:	15 Desember 2025
Accepted	:	06 April 2026
Published	:	19 Mei 2026
Copyright Notice	:	<p>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi landasan utama bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara tertib, efektif, dan efisien sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja pegawai di lingkungan pemerintahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut menegaskan bahwa setiap pegawai wajib menaati ketentuan jam kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Paser juga menetapkan Peraturan Bupati Paser Nomor 44 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser sebagai pedoman kedisiplinan pegawai, khususnya mengenai ketentuan jam kerja dan kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Namun dalam pelaksanaannya, disiplin kerja pegawai masih menjadi permasalahan di berbagai instansi pemerintahan, termasuk pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa permasalahan, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, pegawai yang melakukan absensi kemudian meninggalkan kantor, serta pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat serta menurunkan kualitas kinerja organisasi.

Upaya pemecahan masalah disiplin kerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja, pengawasan dari pimpinan, penerapan aturan secara konsisten, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Selain itu, motivasi dan keteladanan pimpinan juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2017)

menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (dalam Defiat, 2015) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin terhadap peraturan. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai tingkat disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang disiplin akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, menaati aturan organisasi, serta mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser yang meliputi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin peraturan, serta mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat disiplin kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, khususnya sebagai bahan evaluasi bagi Kantor Kecamatan Long Kali dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai guna menciptakan pelayanan publik yang lebih optimal.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi secara faktual mengenai perilaku, kondisi, serta fenomena yang terjadi di lingkungan kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Informan dalam penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap memahami permasalahan penelitian. Informan penelitian terdiri atas satu key informan dan

empat informan. Key informan dalam penelitian ini adalah Camat Long Kali, sedangkan informan lainnya meliputi Kepala Seksi Kepegawaian dan Umum, Kepala Seksi Pemerintahan dan Kependudukan, serta dua pegawai pelayanan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan untuk memperoleh informasi mengenai disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin peraturan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen, arsip, foto, serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan pedoman wawancara, alat dokumentasi, dan catatan lapangan. Pengembangan instrumen dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang meliputi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, serta disiplin peraturan pegawai.

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

3. HASIL

3.1 Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin waktu pegawai masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung.

Keterlambatan pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jarak tempat tinggal yang jauh, urusan keluarga, dan kepentingan pribadi yang mendesak. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang datang hanya untuk melakukan absensi kemudian meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan jam kerja masih perlu ditingkatkan. Disiplin waktu sangat penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 1. Disiplin Waktu Pegawai

No	Temuan	Keterangan
1	Pegawai datang terlambat	Dipengaruhi jarak rumah dan urusan pribadi Terjadi
2	Pegawai meninggalkan kantor	pada jam kerja berlangsung
3	Pemanfaatan waktu kerja belum optimal	Masih terdapat pegawai yang santai di luar kantor

3.1.1 Ketepatan Kehadiran Pegawai

Ketepatan kehadiran pegawai menjadi bagian penting dalam penerapan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian pegawai telah hadir sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menaati jadwal masuk kerja.

Penerapan aturan jam kerja yang mengacu pada Peraturan Bupati Paser Nomor 44 Tahun 2018 telah dilakukan oleh pihak kecamatan, tetapi pengawasan dan kesadaran pegawai masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaannya.



Figure 1. Wawancara dengan Bapak M. Arfah, S.STP selaku PLT Camat (Key Informan)



Figure 2. Wawancara dengan Bapak Lutfie Rakhman, S.KM selaku Kepala Seksi Kepegawaian dan Umum (Informan)

3.2 Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab berkaitan dengan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai bidang masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali sudah cukup baik.

Pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan pembagian kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, pegawai juga telah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang fokus dalam bekerja dan lebih banyak bersantai di luar ruangan pada saat jam kerja berlangsung. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat.

Tabel 2. Disiplin Tanggung Jawab Pegawai

No	Temuan	Keterangan
1	Pegawai melaksanakan tugas sesuai bidang	Tugas dijalankan berdasarkan tupoksi
2	Pegawai memahami tanggung jawab kerja	Pelayanan masyarakat tetap berjalan
3	Masih terdapat pegawai kurang fokus	Penyelesaian pekerjaan menjadi lambat

3.2.1 Pelaksanaan Tugas Pegawai

Pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali secara umum telah berjalan dengan baik. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan dan ketentuan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan pelayanan, pegawai juga telah menggunakan fasilitas kerja yang tersedia dengan baik. Namun demikian, diperlukan peningkatan pengawasan agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.



Figure 3. Wawancara dengan Ibu Sarah selaku Petugas Pelayanan Kantor Kecamatan Long Kali



Figure 4. Wawancara dengan Bapak Nurmali selaku Petugas Pelayanan Kantor Kecamatan Long Kali

3.3 Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin peraturan pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali sudah cukup baik.

Pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Selain itu, pegawai juga telah mematuhi aturan berpakaian dan tata tertib kantor yang telah ditetapkan.

Penerapan disiplin peraturan didukung oleh adanya kebijakan jam kerja dan aturan tertulis yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugas.

Tabel 3. Disiplin Peraturan Pegawai

No	Temuan	Keterangan
1	Pegawai bekerja sesuai SOP	Pelayanan mengikuti aturan kerja
2	Terdapat aturan jam kerja yang jelas	Penampilan kerja cukup rapi
3	Terdapat aturan jam kerja yang jelas	Menjadi pedoman disiplin pegawai

3.3.1 Kepatuhan Terhadap SOP

Kepatuhan terhadap SOP menjadi salah satu indikator keberhasilan penerapan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai Kecamatan Long Kali telah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

SOP digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pelayanan publik sehingga proses pelayanan dapat berjalan lebih tertib, efektif, dan terarah. Kepatuhan terhadap SOP juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Kerja

3.4.1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali yaitu adanya aturan jam kerja yang jelas, penerapan SOP dalam pelayanan, serta adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai.

Selain itu, dukungan pimpinan dalam memberikan arahan dan pengawasan kepada pegawai juga menjadi salah satu faktor yang membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3.4.2 Faktor Penghambat

Faktor penghambat disiplin kerja pegawai yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan jam kerja dan tata tertib kantor. Selain itu, masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja menjadi kendala dalam meningkatkan efektivitas pelayanan.

Tabel 4. Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Kerja

No	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
1	Adanya SOP pelayanan	Kurangnya kesadaran pegawai
2	Aturan jam kerja yang jelas	Pegawai masih datang terlambat
3	Pengawasan pimpinan	Pegawai meninggalkan kantor saat jam kerja

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser, ditemukan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum berjalan secara optimal. Penelitian ini menganalisis disiplin kerja melalui tiga indikator utama yaitu disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin peraturan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi aturan jam kerja, meskipun sebagian besar pegawai telah memahami kewajiban serta peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Pada indikator disiplin waktu, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap pentingnya ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan. Disiplin waktu merupakan salah satu bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan hadir, keputungan, dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Robbins (dalam Defiat, 2015) menyatakan bahwa disiplin waktu mencerminkan sikap taat pegawai terhadap aturan organisasi, terutama terkait penggunaan waktu kerja secara maksimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat tersebut karena rendahnya disiplin waktu berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor keterlambatan pegawai dipengaruhi oleh alasan jarak rumah yang jauh, urusan keluarga, serta kepentingan pribadi lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aturan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai. Menurut Hasibuan

(2017), disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, pengawasan, serta kesadaran individu dalam mematuhi aturan organisasi. Dengan demikian, diperlukan pengawasan dan ketegasan pimpinan agar pegawai lebih disiplin dalam menaati jam kerja.

Pada indikator disiplin tanggung jawab, penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Long Kali sudah cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan menjalankan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yang sering berada di luar ruangan atau bersantai pada saat jam kerja berlangsung sehingga menghambat efektivitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal.

Menurut Robbins (dalam Defiat, 2015), disiplin tanggung jawab berkaitan dengan kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Rasa tanggung jawab yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik, namun masih diperlukan peningkatan pengawasan agar seluruh pegawai dapat bekerja secara profesional selama jam kerja berlangsung.

Pada indikator disiplin peraturan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali telah melaksanakan aturan dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku dengan cukup baik. Pegawai menggunakan pakaian dinas sesuai ketentuan serta menjalankan tugas berdasarkan aturan yang telah ditetapkan pemerintah daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap pentingnya kepatuhan terhadap peraturan organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian organisasi agar pelaksanaan pekerjaan pegawai berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Kepatuhan terhadap peraturan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Dengan adanya penerapan SOP dan aturan jam kerja, pegawai dapat menjalankan tugas secara lebih terarah dan terorganisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Kali adalah adanya aturan jam kerja yang jelas, penerapan SOP, serta pengawasan dari pimpinan. Faktor tersebut membantu pegawai dalam memahami kewajiban dan tanggung jawabnya selama bekerja. Sementara itu, faktor penghambat disiplin kerja

adalah kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan, rendahnya kedisiplinan waktu, dan masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan, keteladanan pemimpin, dan adanya aturan yang jelas. Ketika pengawasan dan ketegasan pimpinan belum berjalan secara maksimal, maka tingkat disiplin pegawai juga cenderung menurun. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan serta pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser sudah berjalan cukup baik, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap peraturan dan pelaksanaan SOP. Akan tetapi, disiplin waktu dan tanggung jawab kerja masih perlu ditingkatkan agar pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan profesional. Oleh sebab itu, pimpinan perlu meningkatkan pengawasan, memberikan motivasi kerja, serta mempertegas penerapan aturan disiplin agar tercipta aparatur pemerintah yang lebih disiplin dan berkualitas.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari indikator disiplin waktu yang masih menunjukkan adanya pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja, serta kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Pada indikator disiplin tanggung jawab, pegawai pada dasarnya telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, namun masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kurang fokus saat jam kerja berlangsung. Sementara itu, pada indikator disiplin peraturan, pegawai telah cukup baik dalam menaati peraturan dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser.

Penelitian ini juga menemukan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat disiplin kerja pegawai. Faktor pendukung meliputi adanya aturan jam kerja yang jelas, penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta pengawasan dari pimpinan. Adapun faktor penghambat disiplin kerja pegawai yaitu masih rendahnya kesadaran sebagian pegawai dalam mematuhi aturan jam kerja dan kurangnya konsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan, pembinaan, serta motivasi dari pimpinan agar tercipta disiplin kerja pegawai yang lebih baik sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif dan optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amiruddin. (2019). *Pengantar metode penelitian hukum*. Raja Wali.
- Andi Prastowo. (2016). *Metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Ar-Ruzz Media.
- Arief Subyantoro, & FX. Suwartono. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Andi Offset.
- Bungin, B. (2014). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Kencana.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2015). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Kebijakan publik dan pelayanan publik: Konsep dan aplikasi proses kebijakan publik dan pelayanan publik*. Alfabeta.
- Pasolong, H. (2020). *Metode penelitian administrasi publik (Cetakan ke-4)*. Alfabeta.
- Rachmat Trijono. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Papas Sinar Sinanti.
- Riduwan. (2014). *Metode & teknik penyusunan proposal penelitian*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2013). *Metode penelitian: Petunjuk praktis untuk penelitian pemula*. Gadjah Mada University Press.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi penelitian (Cetakan ke-25)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manfaat dan tujuan disiplin kerja*. PT Prenada Media Group.

Sumber Dokumen

Peraturan Bupati Paser Nomor 44 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Kabupaten Paser.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Jurnal

Rahmawati, E. (2021). *Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

<https://repository.uinsuska.ac.id/55882/1/SKRIPSI%20GABUNGAN.pdf>

Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.

<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>