

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

## **NYULI**

---

Volume 5

Nomor 1, April 2024

Halaman 1 - 58

---

### **Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palangka Raya**

***Evy Novitasari Ibie***

*Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Kristen Palangka Raya  
Email: [evy.ibie14@gmail.com](mailto:evy.ibie14@gmail.com)*

***Julia Kristina***

*Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Kristen Palangka Raya*

#### **Abstract**

The method used is descriptive qualitative, the research location is at the Palangka Raya City National and Political Unity Agency (Kesbangpol) office. From the results of interviews at the office, employee work discipline is still not implemented optimally. Looking at the recap of the attendance of the Employee Management System (Simpeg) application where employees are often late, if employees do not fill out the application on time they will be subject to a salary cut of 0.15% every day if they are not present, there are factors that influence employee work discipline, namely: lack of appreciation and recognition for employee performance that is done well, which makes employee motivation decrease, leaders who lack discipline do not set a good example so that the work environment is less comfortable, which can make employees work undisciplined. The suggestions for the Palangka Raya City National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) office are: It is hoped that the head of the Palangka Raya City Kesbangpol Agency can give rewards or awards to state civil servants so as to encourage state civil servants to work more enthusiastically so that work discipline can be obeyed. It is hoped that state civil servants can work in accordance with established operational procedural standards. It is hoped that the National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) of Palangka Raya City can use appropriate presence applications so that it can realize employee discipline.

*Keywords: Discipline, Employee work, Kesbangpol*

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

### **Abstrak**

Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, adapun lokasi penelitian pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palangka Raya. Dari hasil wawancara pada kantor tersebut Disiplin kerja pegawai masih belum optimal dilaksanakan, melihat dari rekapan presensi aplikasi Sistem Manajemen Pegawai (Simpeg) dimana pegawai masih sering terlambat, apabila pegawai tidak mengisi aplikasi tersebut secara tepat waktu maka akan dikenakan potongan gaji sebesar 0,15% setiap harinya apabila tidak hadir, adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan baik sehingga membuat motivasi pegawai menurun, pimpinan yang kurang disiplin tidak memberi contoh yang baik sehingga lingkungan kerjanya kurang nyaman dapat membuat pegawai bekerja tidak disiplin. Adapun saran kepada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palangka Raya yaitu: Diharapkan kepala Badan kesbangpol kota Palangka Raya dapat memberikan reward atau penghargaan kepada para aparatur sipil negara sehingga mendorong para aparatur sipil negara untuk bekerja lebih semangat sehingga disiplin kerja dapat ditaati. Diharapkan kepada para aparatur sipil negara dapat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan. Diharapkan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palangka Raya agar dapat menggunakan aplikasi presensi yang sesuai sehingga dapat mewujudkan Kedisiplinan Pegawai.

*Kata Kunci: Disiplin, Kerja Pegawai, Kesbangpol.*

## **I. Pendahuluan**

### **1. Latar Belakang**

Prilaku seseorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sering menjadi sorotan masyarakat dikarenakan kurang optimalnya disiplin pegawai, seperti melakukan pelanggaran aturan tentang disiplin kerja. Sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi banyak tantangan karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan sumber daya lainnya. Mengingat pentingnya peran dalam suatu organisasi, Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Menurut Baskoro (2014) dalam Aspiyah & Martono (2016:340) dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya jika kurang karyawan disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu perlu adanya pendisiplinan diri kepada setiap pegawai yang nantinya bisa meningkatkan produktifitas kerja dari seorang Aparatur Sipil Negara. Disiplin bertindak sebagai fungsi dalam manajemen sumber daya

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

manusia karena semakin disiplin diri karyawan, semakin tinggi kinerja pekerjaan mereka. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil dan juga disebutkan tentang jenis hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Kewajiban dan larangan.

Peraturan pemerintah ini menjadi suatu landasan hukum dan pedoman dalam menegakkan disiplin pegawai yang mampu menciptakan Aparatur yang handal, profesional, dan bermoral dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kualitas suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan organisasi adalah dengan adanya kerjasama antar anggota organisasi serta memiliki disiplin yang tinggi dalam bersinergi untuk bersama – sama mencapai tujuan. Untuk melaksanakan peraturan tersebut dikeluarkannya Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah 180/1555/I/HUK tanggal 31 Oktober 2023 adapun peraturan tersebut menetapkan tentang hari kerja dan jam kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Tengah.

Adapun disiplin kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pemerintahan diantaranya adalah : Pemahaman sistem pemerintahan : ilmu pemerintahan memberikan landasan dalam memahami sistem pemerintahan, termasuk struktur, fungsi, dan proses kerja di tingkat lokal seperti kota palangka raya, Pengembangan kebijakan : penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan yang lebih baik dan efektif dalam mengelola berbagai isu kebangsaan dan politik di kota Palangka Raya. Penguatan kesatuan bangsa dan politik : membantu dalam mengidentifikasi potensi konflik atau perpecahan sosial yang perlu di tangani. Peningkatan kinerja pegawai : membantu meningkatkan profesionalitas pegawai Pemantauan dan evaluasi program : evaluasi terhadap program program yang telah dilaksanakan untuk mengevaluasi dampaknya terhadap masyarakat dan efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan demikian, ilmu pemerintahan dalam disiplin kerja pegawai saling melengkapi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat integrasi sosial dan politik, serta mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan di kota Palangka Raya.

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

Tujuan utama disiplin adalah agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu mencegah waktu terbuang percuma. Disiplin penting karena seseorang dan kondisinya yang tidak sempurna harus memiliki tujuan positif untuk organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran seluruh kegiatan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2011:88), disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lebih lanjut guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi perilaku jahat individu terhadap kelompok.

Berdasarkan observasi Selama Penulis ditemukan fenomena yang terjadi pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Palangka Raya, dimana Para Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada kantor tersebut belum sepenuhnya mentaati peraturan disiplin kerja, meskipun peraturan tersebut sudah berlaku namun masih di langgar oleh Para ASN.

Masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan melakukan kecurangan dengan penitipan presensi dengan pegawai lain seolah – olah sudah hadir tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dan masih banyak yang pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kantor tiba.

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Palangka Raya memiliki peran penting dalam memelihara stabilitas politik dan kebersamaan masyarakat di tingkat lokal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kerja keras dan dedikasi dari seluruh pegawai. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas koordinasi, pembinaan, dan pengelolaan informasi. Meskipun penting, disiplin kerja pegawai seringkali menjadi tantangan di kantor Kesbangpol Kota Palangka Raya, terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja pegawai.

## **II. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Menurut Hasibuan Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah :

### **1. Mematuhi semua peraturan instansi pemerintahan.**

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam instansi pemerintahan. Pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih ditemukan pelanggaran, contohnya para Aparatur Sipil Negara terlambat datang pada jam kantor, jam kantor yang sudah ditetapkan oleh peraturan

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

pemerintah dan peraturan gubernur adalah pada pagi hari masuk jam 07.00 Wib sudah berada ditempat dan diwajibkan mengisi daftar kehadiran melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai, namun sering kali tidak mentaati peraturan tersebut. Sedangkan jika para aparatur sipil negara tidak mengisi kehadiran tersebut akan dikenakan potongan gaji yang secara otomatis ada pada aplikasi. Tidak hanya peraturan itu saja yang ditetapkan oleh kepala badan, kehadiran pada saat upacara bendera setiap hari senin juga diwajibkan pada kantor kesbangpol Kota Palangka Raya dan melaksanakan senam bersama setiap hari jumat pada kantor walikota palangka raya, namun ada saja aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap, tidak mematuhi aturan tersebut dan tidak mengikuti kegiatan.

Dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas kedisiplinan pada setiap pegawai, pengawasan dalam setiap peraturan yang ada, perlu adanya penindakan atas adanya pelanggaran dalam setiap tindakan yang dilakukan. Upaya peningkatan kedisiplinan diantaranya dapat dilakukan dengan cara : menegakkan peraturan pemerintah dan peraturan gubernur yang sudah ditetapkan, keteladanan pimpinan dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting, karena dalam sebuah instansi pemerintahan semua aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin untuk dirinya sendiri maupun untuk bawahannya. Aturan yang dapat dijadikan pegangan disiplin tidak akan dapat terlaksana jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

## **2. Penggunaan waktu secara efektif**

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja, setelah peneliti melaksanakan wawancara pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palangka Raya, bahwa peneliti menemukan fakta bahwa para aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap pada kantor tersebut dalam bekerja kurang begitu efektif dikarenakan pada saat jam kerja kantor datang terlambat sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai sebelum jam istirahat ditunda setelah melaksanakan istirahat terlebih dahulu. Begitu pula dengan kepala badan yang sering tidak masuk kantor sehingga menghambat selesainya pekerjaan, contohnya ada pegawai yang sudah selesai dalam bekerja namun masih menunggu kepala badan

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

datang ke kantor untuk memberi tanda tangan dan rekom bahwa sudah disetujui, memerlukan waktu yang lama untuk menunggu bahkan jika memang keperluan mendesak maka para aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap diminta menemui diluar kantor dirumah ataupun dikantin. Ini yang membuat pekerjaan tidak efektif dan sering kali tidak menggunakan waktu dengan baik.

### **3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas**

Yang ditunjukkan kepada Aparatur Sipil Negara untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan. selama peneliti melaksanakan observasi lapangan pada tanggal 22 april 2024 dan menanyakan bagaimana tanggungjawab aparatur sipil negara dalam bekerja, bagaimana jika aparatur sipil negara ada yang terlambat apakah akan mengganti jam kerja dengan lembur ?. Salah satu inportant yang di wawancara menjawab bahwa bagi siapapun yang terlambat ke kantor akan mengganti jam kerja dengan lembur sampai pekerjaan selesai.

Tanggung jawab adalah sekumpulan tugas yang menjadi kewajiban bagi individu dan perlu ditangani sampai selesai, tentunya dengan hasil yang baik. Lebih lengkapnya, tanggung jawab adalah keadaan yang membuat individu memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatu dan mau menanggung segala akibat yang akan dihasilkan dari hal-hal yang mereka tanggung sebelumnya. Selain itu, tanggung jawab juga bisa diartikan sebagai kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang dilakukannya, baik segala tindakan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Dengan kata lain, tanggung jawab adalah perwujudan kesadaran akan kewajiban. Menurut website content wisestep dot.com yang diakses pada tanggal 2 mei 2024 pukul 11.35 wib, ada contoh tanggung jawab yang seharusnya ada di dalam sebuah instansi pemerintahan yaitu : pengaturan dan peraturan yang jelas setiap tempat kerja harus memiliki pengaturan dan peraturan yang jelas, sehingga kegiatan kerja akan berjalan dengan lancar. Tanggung jawab seorang pemimpin adalah menetapkan pengaturan dan peraturan yang jelas bagi para aparatur sipil negara dan menetapkan sanksi bagi siapapun yang melanggarnya. Pengaturan dan peraturan ini harus ditegakkan secara adil, sedangkan, tanggung jawab aparatur sipil negara adalah mematuhi semua pengaturan dan peraturan yang sudah ditentukan. Misalnya, tidak datang terlambat, memakai baju kerja yang

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

sopan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kualitas Kerja: Bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Ini berarti melakukan pekerjaan dengan teliti, memastikan hasil akhir sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kepatuhan: Mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan serta mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku. Hal ini juga mencakup mematuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Komunikasi: Bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan pihak terkait lainnya secara efektif. Ini termasuk memberi tahu jika mengalami kendala atau membutuhkan bantuan. Keterampilan Manajemen Waktu: Memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan tanpa mengorbankan kualitas. Ini melibatkan kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan memprioritaskan pekerjaan. Kerjasama: Bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim. Ini berarti bersedia untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi pada kesuksesan bersama. Inisiatif: Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu diawasi terus-menerus. Hal ini mencakup kemampuan untuk menemukan solusi atas masalah yang muncul selama proses kerja. Evaluasi Diri: Bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja sendiri secara teratur dan mencari cara untuk meningkatkan diri. Ini melibatkan refleksi terhadap kekuatan dan kelemahan serta upaya untuk terus belajar dan berkembang.

#### **4. Tingkat absensi**

Menurut (Juhartini, 2020) Absensi merupakan daftar hadir sekumpulan orang dari suatu kelompok orang banyak yang tergabung dalam sebuah instansi secara resmi yang mempunyai peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, serta batasan-batasan, dan orang-orang yang terlibat di dalamnya terikat oleh peraturan tersebut. Jika sekelompok orang tersebut melanggarnya maka akan dikenakan sanksi sebagai hukuman dari pelanggaran yang dilakukan oleh orang tersebut sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang diterapkan oleh instansi tersebut. Presensi pegawai sangat diperlukan di sebuah kantor, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik apabila pegawai selalu turun dengan rajin dan mematuhi aturan yang berlaku. Dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas kedisiplinan pada setiap pegawai, pengawasan dalam setiap peraturan yang ada, perlu adanya penindakan atas adanya pelanggaran dalam

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

setiap tindakan yang dilakukan. Ada beberapa jenis absensi. Yang membedakan jenis-jenis absensi tersebut adalah cara penggunaannya, dan tingkat daya gunanya. Secara umum jenis-jenis absensi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: Absensi manual Absensi manual adalah cara pengentrian kehadiran dengan cara menggunakan pena (tanda tangan). Absensi non manual dengan menggunakan alat Absensi non manual adalah suatu cara pengentrian kehadiran dengan menggunakan system terkomputerisasi, bisa menggunakan kartu dengan barcode, finger print ataupun dengan mengentrikan nip dan sebagainya

Dari itu penulis menemukan ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang masih tidak mentaati peraturan pemerintah dan peraturan gubernur kalimantan tengah tentang kedisiplinan kerja pegawai, yang dimana pegawai sering terlambat datang ke kantor dan mengisi presensi dan penegakan aturan tentang penggunaan aplikasi sistem informasi manajemen pegawai, yang dimana semua ASN wajib untuk mengisi setiap hari jam kerja dan pada saat pulang kerja. Melihat dari rekapan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) masih terjadi ketidak disiplin dalam melaksanakan pengisian presensi, masih banyak pegawai yang terlambat datang kekantor dan mengisi presensi tersebut.

### **Faktor Yang Mempengaruhi**

Ketidak disiplin kerja pegawai yaitu : adanya penurunan motivasi kerja pegawai di karenakan perlakuan yang tidak adil dari pimpinan kepada bawahan misalnya para aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap pada kantor kesbangpol kota palangka raya lebih dominan kepada satu orang aparatur sipil negara atau tangan kanan kepala badan yang membuat pegawai lain merasa tidak di hargai meskipun para aparatur sipil negara tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja, kurangnya diikutsertakan dalam pertemuan – pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Adanya kebosanan dari aparatur sipil negara rasa bosan yang dialami oleh aparatur sipil negara menjadikan motivasi kerja menurun, motivasi kerja sangat penting di instansi pemerintahan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu Adapun yang dapat dilakukan agar motivasi kerja tinggi yaitu dengan memberikan reward atau penghargaan kepada para bawahan yang sudah

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

bekerja dengan semaksimal mungkin.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor kesbangpol kota palangka raya yaitu kurangnya teladan dan wibawa dari kepala badan sehingga para aparatur sipil negara tidak mentaati peraturan disiplin keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

### **III. Penutup**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kesbangpol) Kota Palangka Raya, bahwa Peraturan Pemerintah lepublik Indonesia nomor 94 tahun 2021 dan Peraturan Gubernur Kalimantan tengah 180/1555/I/HUK tentang disiplin kerja pegawai dan jam kerja aparatur sipil negara sudah ditegakkan pada kantor kesbangpol kota Palangka raya namun masih banyak aparatur sipil negara yang melanggar aturan tersebut dengan datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pengisian presensi yang masih tidak tepat waktu juga sering terjadi pada kantor tersebut, bisa dilihat dari hasil rekapan presensi melalui aplikasi sistem manajemen pegawai (Simpeg). Para pegawai yang terlambat dalam pengisian presensi akan dikenakan potongan gaji sebesar 0,5% berlaku setiap hari jam kerja, jam istirahat dan jam pulang kantor, ini adalah salah satu upaya kantor kesbangpol agar para aparatur sipil negara dapat bekerja dengan disiplin dan menghargai waktu.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor kesbangpol kota palangka raya yaitu : kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan baik sehingga membuat motivasi pegawai menurun, pimpinan yang kurang disiplin tidak memberi contoh yang baik sehingga lingkungan kerjanya kurang nyaman dapat membuat pegawai bekerja tidak disiplin.

Diharapkan kepala Badan kesbangpol kota Palangka Raya dapat memberikan reward atau penghargaan kepada para aparatur sipil negara sehingga mendorong para aparatur sipil negara untuk bekerja lebih semangat

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

sehingga disiplin kerja dapat ditaati. Kepada para aparatur sipil negara dapat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan. Selanjutnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palangka Raya agar dapat menggunakan aplikasi presensi yang sesuai sehingga dapat mewujudkan Kedisiplinan Pegawai.

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

## Daftar Pustaka

- Arsuni, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh. *JURNAL ILMU EKONOMI (MANAJEMEN PERUSAHAAN) DAN BISNIS*, 4(02), 65-71.
- A. Tumanan (2018) disiplin kerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM, Kota Makassar.
- BMA Arista,2010 analisis penerapan system informasi manajemen, Arista Anggara, Bekasi
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS*, 2(3).
- Friansyah, I. G., & Romadhan, S. (2020). Pembangunan Sistem Aplikasi E-Commerce Pada Index Computer Di Tanjung Balai Karimun Dengan Menggunakan Bahasa Pemograman Php & Msql. *JURNAL TIKAR*, 1(1), 54-57.
- F. Inzani (2023) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan kaluku.E-Journal.id
- H Wahyuni,2017, landasan teori aplikasi simpeg, wahyuni, Sulawesi
- KM Adjis, 2016, landasan teori penerapan, Adjis usman, Jakarta
- Lim, M., & Ridho, M. R. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Point of Sale Dengan Framework Codeigniter Pada CV Powershop. *Computer And Science Industrial Engineering (COMASIE)*, 4(2), 46-55.
- Lumbangaol, M. H. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Penjualan dan Penyewaan Properti Berbasis WEB Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Sistem Informasi).
- Mardalena, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan

*Evy Novitasari Ibie, Julia Kristina-Disiplin Kerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(Kesbangpol) Kota Palangka Raya*

Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(1), 35-54.

M. Bayunasty (2022) Disiplin kerja pegawai di kantor kepala desa panyiaran kecamatan cikalog kabupaten Tasikmalaya.

Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.

Muhammad R, Fadli, 2016, memahami desain metode penelitian kualitatif, fadli, Bekasi

Nasution, A. I. L., Sitio, A. L., Siregar, C., & Nahulae, L. L. (2023). Efektivitas Penggunaan Aplikasi PLN Mobile Pada Bagian Pelayanan Pelanggan Di PLN UP3 Binjai. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 388-396.

Nur Wijayanto, 2018, peran system informasi kepegawaian, Nur wijayanto, lampung tengah

Sabarudin, S., & Arif, S. (2019). Pembangunan Sistem Informasi Penyewaan Alat Camping Berbasis Web Di Potong Kompas. *Jurnal Ilmu Komputer*, 10(02), 68-77.

Website Peraturan Pemerintah dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Tentang Disiplin Kerja Pegawai dan Masuk jam Kerja.