

## Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor

Lazarus Morin<sup>1</sup>, Amiruddin<sup>2</sup>, Djunaedi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Iisip) Yapis Biak

e-mail: [morinlazarus@gmail.com](mailto:morinlazarus@gmail.com)<sup>1</sup>, [amir.iisipyapisbiak@gmail.com](mailto:amir.iisipyapisbiak@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[haji.bosdjun.2011@gmail.com](mailto:haji.bosdjun.2011@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian tentang disiplin kerja ASN di Kantor Kemenag kabupaten Biak Numfor berdasarkan tiga indikator : 1). Disiplin waktu menunjukkan bahwa ASN, dalam disiplin waktu terlaksana dengan baik. 2). Disiplin peraturan menunjukkan bahwa ASN menaati peraturan dengan baik. 3) Disiplin Tanggung Jawab menunjukkan bahwa ASN, disiplin tanggung jawab terlaksana dengan baik. Adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan dari pelaksanaan dari disiplin kerja ASN di Kantor Kemenag kabupaten Biak Numfor adalah antara lain : 1) Jarak domisili ASN yang masih tergolong jauh dengan kantor, 2) Belum semua ASN di kantor Kemenag kabupaten Biak Numfor memahami peraturan yang berlaku, 3) Peraturan pemerintah mengenai kedisiplinan yang belum tersosialisasikan secara maksimal.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, ASN, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor*

### Abstract

This research generally aims to find out and analyze the work discipline of the State Civil Apparatus (ASN) and to know and analyze the factors that become obstacles in improving the work discipline of the State Civil Apparatus at the Biak Numfor Regency Ministry of Religion office. The type of research used is a descriptive method with a qualitative approach. The results of research on ASN work discipline at the Biak Numfor Regency Ministry of Religion Office are based on three indicators: 1). Time discipline shows that ASN, in terms of time discipline, is carrying out well. 2). Regulatory discipline shows that ASN obeys the regulations well. 3) Discipline of Responsibility shows that ASN, discipline of responsibility is carried out well. The factors that become obstacles to the implementation of ASN work discipline at the Biak Numfor district Ministry of Religion office include: 1) The distance between the ASN's domicile and the office, 2) Not all ASNs at the Biak Numfor district Ministry of Religion office understand the applicable regulations. , 3) Government regulations regarding discipline that have not been maximally socialized.

**Keywords:** *Work Discipline, ASN, Biak Numfor Regency Ministry of Religion Office*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Pendekatan tradisional dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) menekankan kontrol dan pengawasan atas karyawan. Dalam pendekatan ini, Manajer seringkali berperan

sebagai pemimpin otoriter yang menetapkan aturan dan prosedur yang harus diikuti oleh para karyawan. Penilaian kinerja didasarkan pada faktor - faktor seperti kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan dengan sedikit penekanan pada pengembangan karyawan sebagai individu. Karyawan dianggap sebagai faktor produksi belaka, dan interaksi antara manajemen dan karyawan biasanya bersifat formal dan terbatas (Djunaedi dan I. Hermanu, 2024:13).

ASN sebagai sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik tentu merupakan sebuah langkah awal menuju pemerintahan yang baik pula. Sumber daya manusia juga harus memiliki sikap disiplin agar dapat mencapai tujuan organisasi, karena tanpa ada disiplin kerja tujuan organisasi sulit untuk dicapai sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM yang ada pada organisasi. Sumber daya Aparatur yang dimiliki oleh instansi pemerintah dalam hal ini adalah ASN, ASN sebagai unsur utama Sumber daya Aparatur Negara memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. ASN yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah ASN yang memiliki kompetensi berupa sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Selanjutnya dalam upaya pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Clean and good governance), diperlukan adanya aparat pemerintah dalam hal ini ASN yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan disiplin pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup organisasi/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin organisasi (instansi) untuk bisa meningkatkan disiplin kerja pegawainya dengan berbagai cara, sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik yang tentunya akan berorientasi baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi/instansi yang ada dalam pemerintah daerah adalah upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya dalam hal ini aparatur sipil negara yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugastugas pemerintah, terutama dalam posisinya sebagai pemikir, perencana, pelaksana kegiatan pembangunan yang ada, sehingga terlaksananya tugas secara efektif, efisien dan produktif. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu job description pekerjaan yang jelas dari kerja yang dilakukan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani peranan penting dalam mewujudkan roda pembangunan di Bidang Agama dan Keagamaan dan menjadi salah satu instansi vital yang dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan dalam upaya peningkatan iman masyarakat. Sebagai salah satu instansi publik yang vital, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para pegawai. Untuk itu kemampuan sangat diperlukan dalam mengelola waktu yang ada dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan disiplin kerja yang tinggi dan kesungguhan dari setiap pegawai maka hasil kerjanya akan menurun. Untuk menjadi instansi publik dalam pelayanan kepada masyarakat dengan pembangunan yang orientik dengan berbagai kepentingan dan aspirasi yang mencakup didalamnya banyak tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. beban dan tanggung jawab itulah tidak mudah dan bahkan cenderung menjadi beban yang sulit untuk dilaksanakan sebagai instansi yang memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat secara optimal, guna memenuhi kebutuhan vital masyarakat secara umum.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai

keadaan atau gejala yang dihadapi. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait dengan Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan jurnal penelitian. Teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangularisasi (observasi, wawancara dan dokumentasi dan gabungan/triangularisasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor**

Dari data penelitian yang ada dilapangan di temukan hasil bahwa tingkat kedisiplinan kerja ASN di Kemenag kabupaten Biak Numfor paling banyak pegawai dengan tingkat kedisiplinan sedang yaitu sebanyak 48,89% (22 responden), 40% pegawai (18 responden) mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi dan yang lainnya 11,11% (5 responden) mempunyai tingkat kedisiplinan rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa masih terdapat ASN yang datang terlambat masuk kerja, masih terjadi hari-hari dimana tidak seluruh pegawai hadir semua, juga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugasnya tepat pada waktunya. Semua ini adalah bukti bahwa ASN di Kemenag kabupaten Biak Numfor belum dapat menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya.

#### **a. Disiplin Waktu**

Disiplin waktu atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri ASN sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri ASN Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para ASN agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya dalah untuk mendorong disiplin diri di antara para ASN untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Tindakan disiplin waktu bagi ASN dipakai oleh Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor untuk menghukum di karenakan pelanggaran atas aturanaturan kerja atau harapan-harapan. Disiplin waktu yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor.

Disiplin waktu bagi ASN Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor dapat dilihat pada absensi kehadiran ASN serta penyelesaian pekerjaan. Kehadiran ASN melalui absensi menunjukkan pada tingkat kedisiplinan ASN, dimana memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para ASN. Disiplin waktu disini juga diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang harus di taati oleh ASN yang mana meliputi kehadiran dan kepatuhan ASN pada jam kerja, ASN melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan benar.

Adanya apel pagi dan sore bagi ASN diharapkan berdampak pada peningkatan disiplin waktu ASN, dan hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan. Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin waktu ASN adalah dengan menerapkan apel pagi dan apel sore, akan tetapi dari wawancara tersebut juga menunjukkan untuk memperoleh ASN Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selama ini disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yang berupa ketentuan peraturanperaturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima bagi ASN jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Selain itu disiplin ASN merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku dari ASN tersebut yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Peningkatan disiplin ASN dapat terwujud jika pimpinan dalam hal ini melaksanakan pengawasan, Diharapkan dengan adanya pengawasan dari baik langsung maupun tidak langsung oleh pimpinan terhadap ASN akan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja ASN tersebut terutama kehadiran dalam apel pagi dan sore, dengan demikian pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan serta meningkatkan kehadiran ASN. Untuk meningkatkan kehadiran ASN Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor memerlukan landasan atau peraturan-peraturan (regulasi) yang mengatur hal tersebut. Umumnya ASN Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor statusnya sama dengan ASN di instansi lain, sehingga peraturan tentang disiplin tidak ada perbedaan.

#### **b. Disiplin Tanggung Jawab**

Ketika diberikan kepercayaan dan dapat diandalkan maka seharusnya ASN yang baik adalah mereka bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya dengan tepat waktu dalam proses menyelesaikan pekerjaan, serta mempergunakan peralatan kantor sebaik-baiknya. ASN dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan jika lingkungan kerjanya kondusif, tetapi kalau ternyata tidak dapat menyelesaikan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, karena terdapat keterkaitan antara tanggungjawab dengan lingkungan kondisi kerjanya, Seperti diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang ada di sekitar ASN yang berpengaruh bagi ASN pada saat melaksanakan pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sesuai dengan kebutuhan ASN sehingga tercipta tanggungjawab ASN menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan dambaan setiap ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu disiplin berdasarkan tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan pimpinan dan bawahan. Biasanya pimpinan menerapkan aturan atau tata tertib, yang harus ditaati oleh bawahannya dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Proses inilah yang disebut sebagai disiplin tanggung jawab. Setiap ASN harus memiliki disiplin sebagai bentuk tanggung jawab atas perilakunya sebagai seorang ASN. ASN yang disiplin diisyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan peralatan kantor. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya ASN yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap ASN yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

#### **c. Disiplin Peraturan**

Disiplin peraturan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, khususnya tentang waktu baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ASN melanggar waktu.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari ASN terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan ASN dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi. Disiplin terhadap peraturan menunjukkan bahwa ASN taat atas peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan



dilanggar oleh setiap ASN maka ASN telah memahami konsekuensi yang diterimanya, walaupun hasil observasi peneliti belum adanya sanksi bagi ASN yang melanggar peraturan tersebut. Disiplin peraturan menunjuk kan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri ASN terhadap peraturan dan ketetapan di Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor.

Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ASN mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan ASN yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya sehingga disiplin itu erat kaitannya dengan menaati peraturan di Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor. Dengan demikian disiplin kerja ASN dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ASN terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam Kantor Kemenag Kabupaten Biak Numfor. Bila ASN bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan, maka peraturan itu menjadi efektif.

### **Faktor-faktor yang menjadi hambatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor**

#### **a. Jarak domisili ASN yang masih tergolong jauh dengan kantor**

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai dalam ketepatan waktu masih cukup besar yang melanggar aturan ditinjau dari keterlambatan pegawai datang ke kantor, tidak apel pagi, dan tidak absen lewat dari jam ketentuan masuk kerja, dan absensi pegawai dalam kedisiplinan kerja disebabkan karena jarak domisili ASN yang cukup jauh dengan kantor menyebabkan banyak pegawai yang tidak disiplin dalam ketepatan waktu. Ketidaktepatan waktu pegawai atas jam masuk dan pulang kantor yang telah ditegaskan dapat menimbulkan proses kerjanya mereka menjadi terganggu, yakni terlambatnya pemulaian kerja terutama bagian pelayanan masyarakat.

Hal demikian sangatlah mempengaruhi ASN yang lainnya untuk melakukan tindakan yang sama yaitu dengan datang terlambat. Keadaan demikian ini sangatlah memerlukan perhatian, karena akan menjadikan kebiasaan dan budaya yang tidak baik dengan datang terlambat ke kantor. Budaya yang seperti itu sangat sulit untuk dihilangkan karena sudah menjadi kebiasaan dan sering dilakukan.

#### **b. Kurangnya Pemahaman Tentang Aturan Disiplin Pegawai**

Salah satu yang menjadi faktor penghambat yaitu adalah kurangnya pengetahuan atau pemahaman mengenai aturan disiplin ASN sangat berdampak pada disiplin kerja pegawai. Selain tindakan indisipliner yang diutarakan diatas, motivasi ASN juga berpengaruh terhadap kedisiplinan ASN. Hal ini terjadi karena anggapan bahwa dengan menjadi ASN berarti punya penghasilan, karena dengan penghasilan tersebut maka akan dapat memotivasi ASN dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab serta akan terbentuk kedisiplinan.

Berkaitan dengan faktor pribadi ASN tersebut diatas, maka ASN hendaknya untuk tidak melakukan tindakan indisipliner karena profesi sebagai ASN adalah memberikan pelayanan dan pengabdian, ASN hendaknya punya sikap mental yang kuat, tetap tabah, terkendali terhadap ujian atau godaan, dan pemimpin hendaknya menghentikan tindakan yang salah dengan segera dan tegas. Pemahaman tentang disiplin pegawai seharusnya dimiliki oleh setiap ASN, hal ini untuk memaksimalkan disiplin kerja ASN dala melakukan kewajibannya sebagai ASN dan juga seharusnya diberikan penghargaan bagi ASN yang memiliki kinerja yang tinggi dan memberikan punishmen pada ASN yang kurang disiplin.

#### **c. Kepribadian Pegawai Yang Tidak Disiplin**

Kebiasaan datang terlambat pegawai pada saat masuk kerja ke kantor merupakan karakter yang termasuk menjadi hambatan dalam disiplin kerja ASN, sehingga pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan target pekerjaan tidak tepat waktu. Hambatan mengenai kedisiplinan kerja seperti terlambat datang ke kantor bisa dikategorikan karakter buruk pegawai akan tetapi ada kalanya merupakan situasional/kondisional yang masih Dapat ditolerir dikarenakan keadaan yang tidak bisa ditolak dan akhirnya membuat pegawai harus datang ke kantor dengan terlambat.

## SIMPULAN

1. Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Biak Numfor, dari hasil penelitian menunjukkan indikator disiplin waktu, disiplin Peraturan dan Disiplin Tanggung jawab, telah dilaksanakan dengan baik, namun indikator tanggung jawab penulis melihat masih kurang dikarenakan kepemimpinan yang belum dapat memotivasi bawahannya agar bawahannya memiliki kesadaran diri untuk disiplin kerja lebih baik, faktor pegawai negeri sipil itu sendiri yaitu kesadaran menyelesaikan tugas dengan tupoksi masing- masing pekerjaan yang belum berjalan maksimal dan tujuan dan kemampuan yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya sehingga pekerjaan pegawai sering tidak terselesaikan tepat waktu.
2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja di kantor Kemenag kabupaten Biak Numfor berdasarkan hasil wawancara dan observasi yaitu Jarak domisili ASN yang masih tergolong jauh dengan kantor, Kurangnya Pemahaman Tentang Aturan Disiplin Pegawai, Masih adanya kepribadian pegawai yang tidak disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang, Amongmakarti, Vol.11. No. 21. Hal 33. (2018).
- Adeleida, Y. et al. Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Policy Reform*. Vol. 1 No. 1. 2022.
- Ali, Abdul Kadir, and Yusuf Kamis. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Afa-Afa Kecamatan Tidore Utara Kota Tidore Kepulauan." *JOEL: Journal of Educational and Language Research* 2.8 (2023): 1089-1098.
- Amriani, Sri. Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng= Analysis of Work Discipline of the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Soppeng Regency. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023.
- Djunaedi dan Iriawan Hermanu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kota Medan, PT. Media Penebit Indoneia, 2024.
- Djunaedi. Sudiyarti. Zainal Abidin, Ahmad. *Metode Penelitian Sosial*, Kota Solok-SumBar, PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2024.
- Efendi, Keke Febryan. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2019.
- Harefa, elda zeruya. "Pengaruh Sistem Absensi Online Berbasis Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Di RSUD. FI Tobing Kota Sibolga." (2021).
- Khalisa, Noor. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.
- Lilis Yuaningsih. Penerapan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*. Vo;3 No.1. (2020). <https://doi.org/10.36787/jsi.v3i1.224>
- Makmuroh, Siti. Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purworejo. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. 2016.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Siti Noni Evita, and Dindin Suherman. "Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil." *Pekbis* 8.3 (2016): 172-182.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 tentang disiplin
- Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2016 tentang Pelayanan Terpadu pada Kementerian Agama

- Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ramadanti, D. Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin. (2022).
- Rayyan . A et. al. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol. 2, No. 1. Hal. 9-19. (2021)
- Rizki, Amalia, and Sandi Eka Suprajang. "Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar." Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) 2.1 (2017): 49-56.
- Simanjorang, Agata Tamara, and Puspita Wulansari. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Vicci Bandung." eProceedings of Management 9.3 (2022).
- Simbolon, Novi Sintya. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ppk (Pejabat Pembuat Komitmen) 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Iv Provinsi Sumatera Utara." (2022).
- Surbakti, noni yusnita br. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Diss. universitas quality berastagi, 2021.
- Surbakti, Noni Yusnita Br. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Diss. Universitas Quality Berastagi, 2021.
- Tandiyono, Tan Evan, and Dinda Radika Dewi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya." Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi 1.2 (2023): 79-94.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)