

Evaluasi Konsistensi Penerapan Aturan Disiplin dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi Desa

Evaluation of the Consistency of Implementing Disciplinary Rules in Increasing the Efficiency of Village Organizations

Robby ^{1*}

Muhammad Hidayat Djabbari ²

¹Ilmu Administrasi Negara, STISIP Veteran Palopo

²DIlmu Administrasi Negara, Universitas Sembilanbelas November, Kolaka

email: robby@stisipveteran.ac.id

Kata Kunci

Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai
Manajemen Internal

Keywords:

Work Discipline
Employee Performance
Internal Management

Received: November 2024

Accepted: November 2024

Published: November 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di Kantor Desa Topejawa. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam terstruktur kepada sembilan informan yang dipilih secara purposif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk keterlambatan, partisipasi dalam kegiatan apel, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, penggunaan waktu istirahat, dan keterbatasan fasilitas. Selain itu, penerapan aturan disiplin dan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja juga berperan signifikan dalam membentuk pola perilaku pegawai. Implikasi penelitian ini adalah perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam pembinaan disiplin kerja, peningkatan infrastruktur, serta perbaikan komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja.

Abstract

This research aims to investigate the factors that influence work discipline at the Topejawa Village Office. Qualitative research methods were used by collecting data through structured in-depth interviews with nine informants selected purposively. The research results show that work discipline in the office is influenced by several main factors, including tardiness, participation in roll call activities, responsibility for completing tasks, use of rest time, and limited facilities. Apart from that, the application of disciplinary rules and awareness of the importance of work discipline also plays a significant role in shaping employee behavior patterns. The implication of this research is the need for a more systematic approach in fostering work discipline, improving infrastructure, and improving internal communication to improve performance and welfare in the workplace.



© Year Author(s). Published by Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Timur <https://jurnal.uit.ac.id/JPE>. This is Open Access article under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) DOI: <https://doi.org/10.36090>

PENDAHULUAN

Pada era reformasi, kebutuhan akan perubahan dalam berbangsa dan bernegara di Indonesia menjadi semakin mendesak, terutama dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. (Suacana, 2018) Perubahan ini diharapkan untuk menciptakan tata kepemerintahan yang lebih demokratis dan efektif, menghadapi berbagai tantangan seperti bencana alam dan korupsi. Meskipun telah banyak kebijakan dan strategi diterapkan untuk memperbaiki kinerja aparatur pemerintah, termasuk dalam pengaturan kepegawaian sejak Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tetap ada. (Kusumaningsih & Riauwanto, 2021; Pogo, 2020)

Penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang semakin diatur sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, menegaskan perlunya manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien (Nurzaman, 2020). Meski demikian, penataan sumber daya aparatur pemerintah menghadapi kendala kompleks, termasuk dalam rekrutmen, promosi, pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan pegawai (Sinaga et al., 2021). Evaluasi terhadap implementasi kebijakan ini menunjukkan bahwa sementara banyak anggaran dialokasikan untuk sektor aparatur pemerintah, hasilnya belum sepenuhnya optimal akibat penyimpangan dan penyalahgunaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Syafiq, 2019)

Di tingkat lokal, seperti di kecamatan atau distrik, peranan camat atau kepala distrik dalam pelayanan masyarakat menjadi krusial (Soviana Putri & Nurhadi, 2021). Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, kenyataannya implementasinya masih menghadapi tantangan seperti kurangnya disiplin kerja, yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. (Riyansyah, Rahmat & Rifa'i, 2021)

Dalam konteks Kantor Desa Topejawa, Kabupaten Takalar, implementasi pelayanan umum oleh aparatur pemerintah menghadapi berbagai hambatan. Keluhan masyarakat terhadap lamanya proses pengurusan, keterlambatan kehadiran pegawai, dan aktivitas di luar tugas pokok dan fungsi menjadi indikasi bahwa peningkatan disiplin kerja sangatlah penting untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal. (Ghafur, Jamaludin, 2021; Syamsarina et al., 2022)

Dengan mengidentifikasi masalah disiplin kerja dalam pelayanan pemerintahan di Kantor Desa Topejawa, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan dan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. (Akay et al., 2021)

Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman mendalam tentang peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di tingkat lokal, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami pengalaman dan persepsi masyarakat serta aparat Desa Topejawa, Kabupaten Takalar terkait dengan disiplin kerja dalam pelayanan pemerintahan. Metode analisis data dilakukan dengan teknik pengelompokan, penggalian, dan penyimpulan data untuk mengidentifikasi pola hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel independen dengan kualitas pelayanan publik sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian menggunakan skala ordinal untuk mengukur tingkat disiplin kerja dan persepsi terhadap pelayanan publik. Unit analisis meliputi seluruh aparat desa dan masyarakat, dengan jumlah informan 7 aparat dan 789 masyarakat. Sampel dipilih secara representatif untuk

menggeneralisasi hasil penelitian terhadap populasi, dengan fokus pada efisiensi penggunaan sumber daya dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Topejawa merupakan aspek krusial dalam menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja pada dasarnya mencakup ketataan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tidak hanya mencakup kedisiplinan terhadap jam kerja tetapi juga tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pertama, ketataan terhadap tata tertib mencakup aturan terkait jam masuk dan pulang kantor. Meskipun terdapat ketentuan jadwal yang sudah ditetapkan, masih terdapat tantangan terkait keterlambatan pegawai. Alasan yang diberikan antara lain jarak tempat tinggal yang jauh dan keterbatasan kendaraan dinas.

Kedua, pelaksanaan apel pagi dan apel sore menjadi indikator lain dari kedisiplinan. Meskipun sudah ada jadwal tetap untuk apel, masih terdapat pegawai yang tidak konsisten dalam mengikuti apel, baik pagi maupun sore. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan pembinaan disiplin yang lebih efektif dari pihak manajemen.

Ketiga, tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya juga menjadi fokus utama dalam disiplin kerja. Tanggung jawab ini mencakup penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Meskipun sebagian besar pegawai berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, masih terdapat beberapa kasus di mana penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan oleh masyarakat.

Keempat, penggunaan waktu istirahat yang efektif juga menjadi bagian dari disiplin kerja. Meskipun terdapat waktu istirahat yang sudah ditentukan, masih ada pegawai yang kembali terlambat dari istirahat atau bahkan pulang lebih awal sebelum apel sore dilaksanakan. Hal ini menunjukkan perluasan pembinaan dan pengawasan lebih lanjut dari pihak manajemen.

Kelima, penggunaan fasilitas yang ada juga menjadi faktor dalam disiplin kerja. Terbatasnya fasilitas di kantor seringkali menjadi alasan bagi beberapa pegawai untuk tidak berada di tempat pada saat jam kerja berlangsung. Solusi terkait penambahan atau peningkatan fasilitas perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.

Keenam, adanya aturan terkait disiplin kerja yang diterapkan oleh atasan juga menjadi hal penting. Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan harus konsisten dilakukan untuk menjaga ketataan terhadap

tata tertib yang telah ditetapkan. Namun, perlunya juga pendekatan pencegahan dan pembinaan untuk mencegah pelanggaran yang lebih lanjut.

Ketujuh, pemahaman dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja juga perlu ditingkatkan. Kesadaran ini tidak hanya mencakup aspek aturan formal tetapi juga dampaknya terhadap efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pembinaan disiplin kerja tidak hanya sebatas pengawasan tetapi juga mencakup edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan.

Kedelapan, transparansi dalam penerapan aturan dan sanksi terkait disiplin kerja juga penting untuk menjaga keadilan dan kepercayaan di antara pegawai. Keterbukaan ini dapat membantu dalam mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan yang berlaku serta mencegah adanya ketidakpuasan yang dapat mengganggu suasana kerja.

Kesembilan, kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam menjaga disiplin kerja juga perlu diperkuat. Keterlibatan aktif atasan dalam memberikan arahan dan motivasi kepada bawahan dapat meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ini juga mencakup pembinaan karier dan pengembangan profesionalisme pegawai.

Kesepuluh, evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan dan program disiplin kerja perlu dilakukan untuk mengevaluasi efektivitasnya. Evaluasi ini harus mencakup feedback dari pegawai serta hasil-hasil yang telah dicapai dalam meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

Tabel 1. Matriks Pengumpulan Data

Kategori Data	Informasi	Kesimpulan
Disiplin terhadap Kerja	<p>Informan 1: "Saya selalu tepat waktu."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang terlambat karena transportasi."</p> <p>Informan 3: "Seringkali terlambat karena urusan pribadi."</p> <p>Informan 4: "Tidak terlalu konsisten."</p> <p>Informan 5: "Saya cukup disiplin."</p> <p>Informan 6: "Terlalu banyak rapat membuat terlambat."</p> <p>Informan 7: "Tepat waktu kecuali ada keperluan mendadak."</p> <p>Informan 8: "Kurang disiplin karena terlalu banyak pekerjaan."</p> <p>Informan 9: "Saya cenderung tepat waktu."</p>	Majoritas informan cenderung memiliki tingkat disiplin yang bervariasi dalam mematuhi jam kerja. Terdapat tantangan seperti transportasi, rapat, dan urusan pribadi yang memengaruhi kedisiplinan mereka.
Partisipasi dalam Apel	<p>Informan 1: "Selalu hadir."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang absen."</p> <p>Informan 3: "Saya hadir hanya jika tidak terlalu sibuk."</p> <p>Informan 4: "Konsisten hadir."</p> <p>Informan 5: "Saya jarang hadir di apel sore."</p> <p>Informan 6: "Saya jarang hadir di apel pagi."</p> <p>Informan 7: "Saya hadir di apel pagi, kadang absen di apel sore."</p> <p>Informan 8: "Saya jarang hadir di apel sore."</p> <p>9. Informan 9: "Saya selalu hadir di apel pagi dan sore."</p>	Partisipasi dalam apel menunjukkan tingkat konsistensi yang beragam di antara informan. Beberapa memiliki tingkat kehadiran yang baik, sementara yang lain cenderung kurang konsisten dalam mengikuti apel.

Kategori Data	Informasi	Kesimpulan
Tanggung Jawab dalam Tugas	<p>Informan 1: "Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang ada keterlambatan karena banyaknya pekerjaan."</p> <p>Informan 3: "Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu."</p> <p>Informan 4: "Saya biasanya menyelesaikan tugas dengan baik."</p> <p>Informan 5: "Terkadang terlambat menyelesaikan tugas."</p> <p>Informan 6: "Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai deadline."</p> <p>Informan 7: "Saya bisa menyelesaikan tugas dengan baik, tapi terkadang ada keterlambatan."</p> <p>Informan 8: "Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi ada beberapa tugas yang tidak tepat waktu."</p> <p>Informan 9: "Saya cukup konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu."</p>	<p>Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menunjukkan pola yang bervariasi. Mayoritas informan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, meskipun terkadang ada kendala seperti jumlah pekerjaan yang banyak atau adanya keterlambatan tertentu.</p>
Penggunaan Waktu Istirahat	<p>Informan 1: "Selalu menggunakan waktu istirahat dengan baik."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang kembali terlambat dari istirahat."</p> <p>Informan 3: "Saya sering kembali lebih awal dari istirahat."</p> <p>Informan 4: "Saya menggunakan waktu istirahat dengan baik."</p> <p>Informan 5: "Terkadang kembali terlambat dari istirahat."</p> <p>Informan 6: "Saya kadang-kadang kembali terlambat dari istirahat."</p> <p>Informan 7: "Saya selalu menggunakan waktu istirahat dengan baik."</p> <p>Informan 8: "Kadang-kadang kembali terlambat dari istirahat."</p> <p>9. Informan 9: "Saya sering kembali lebih awal dari istirahat."</p>	<p>Penggunaan waktu istirahat menunjukkan pola yang bervariasi di antara informan. Beberapa memanfaatkannya dengan baik, sementara yang lain cenderung memiliki kecenderungan untuk kembali terlambat atau pulang lebih awal dari istirahat.</p>
Penggunaan Fasilitas	<p>Informan 1: "Sangat terbatas."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang terbatas."</p> <p>Informan 3: "Saya merasa terbatas dalam penggunaan fasilitas."</p> <p>Informan 4: "Fasilitas yang ada cukup memadai."</p> <p>Informan 5: "Kurangnya fasilitas seringkali menjadi kendala."</p> <p>Informan 6: "Fasilitas yang ada belum memadai."</p> <p>Informan 7: "Terbatasnya fasilitas seringkali menjadi kendala."</p> <p>Informan 8: "Saya merasa terbatas dalam penggunaan fasilitas."</p> <p>9. Informan 9: "Fasilitas yang tersedia cukup memadai."</p>	<p>Penggunaan fasilitas di kantor masih menjadi isu yang perlu perhatian. Mayoritas informan merasa bahwa fasilitas yang ada masih kurang memadai atau terbatas, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan mereka dalam menjalankan tugas.</p>
Penerapan Aturan Disiplin	<p>Informan 1: "Penerapan aturan disiplin cukup konsisten."</p> <p>Informan 2: "Terkadang aturan disiplin tidak konsisten."</p> <p>Informan 3: "Aturan disiplin dijalankan dengan baik."</p> <p>Informan 4: "Konsistensi dalam penerapan aturan disiplin."</p> <p>Informan 5: "Kadang-kadang ada pelanggaran aturan disiplin."</p> <p>Informan 6: "Kurang konsisten dalam penerapan aturan disiplin."</p> <p>Informan 7: "Saya merasa aturan disiplin dijalankan dengan adil."</p> <p>Informan 8: "Kadang-kadang ada pelanggaran aturan disiplin."</p> <p>9. Informan 9: "Penerapan aturan disiplin cukup konsisten."</p>	<p>Penerapan aturan disiplin menunjukkan adanya variasi dalam konsistensi dan keadilan. Beberapa informan merasa aturan disiplin dijalankan dengan baik, sementara yang lain mengalami ketidakpastian atau pelanggaran aturan tertentu.</p>
Kesadaran akan Disiplin Kerja	<p>Informan 1: "Saya sadar akan pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 2: "Kadang-kadang lupa akan pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 3: "Saya menyadari pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 4: "Saya cenderung kurang disiplin."</p> <p>Informan 5: "Saya sudah cukup sadar akan pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 6: "Kadang-kadang lupa akan pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 7: "Saya menyadari pentingnya disiplin kerja."</p> <p>Informan 8: "Kurang menyadari akan pentingnya disiplin kerja."</p> <p>9. Informan 9: "Saya cukup sadar akan pentingnya disiplin kerja."</p>	<p>Kesadaran akan pentingnya disiplin kerja menunjukkan variasi di antara informan. Beberapa sudah cukup sadar akan pentingnya, sementara yang lain cenderung kurang konsisten atau lupa akan hal ini dalam menjalankan tugas sehari-hari.</p>
Keterbukaan dalam Komunikasi	<p>Informan 1: "Komunikasi terbuka di kantor."</p> <p>Informan 2: "Terkadang kurang terbuka dalam komunikasi."</p> <p>Informan 3: "Saya merasa komunikasi cukup terbuka."</p> <p>Informan 4: "Komunikasi cukup efektif di tempat kerja."</p> <p>Informan 5: "Kadang-kadang ada hambatan dalam komunikasi."</p>	<p>Keterbukaan dalam komunikasi menunjukkan adanya variasi dalam efektivitas dan kejelasan. Beberapa informan merasa</p>

Kategori Data	Informasi	Kesimpulan
	Informan 6: "Komunikasi terbuka, tetapi kadang ada hambatan." Informan 7: "Saya merasa komunikasi cukup terbuka." Informan 8: "Terkadang ada hambatan dalam komunikasi." 9. Informan 9: "Komunikasi di kantor cukup terbuka."	komunikasi cukup terbuka dan efektif, sementara yang lain mengalami hambatan atau kurangnya kejelasan dalam komunikasi.
Harapan terhadap Peningkatan Disiplin Kerja	Informan 1: "Harapannya disiplin kerja lebih ditekankan." Informan 2: "Harapan agar lebih disiplin." Informan 3: "Harapan agar ada lebih banyak pembinaan disiplin kerja." Informan 4: "Harapannya semua lebih disiplin." Informan 5: "Harapannya lebih konsisten dalam disiplin kerja." Informan 6: "Harapannya ada lebih banyak edukasi tentang disiplin edukasi, dan konsistensi dalam kerja." Informan 7: "Harapannya lebih fokus pada disiplin kerja." Informan 8: "Harapan agar ada sanksi lebih jelas terkait pelanggaran menciptakan lingkungan kerja disiplin." 9. Informan 9: "Harapan agar lebih konsisten dalam penerapan aturan produktif disiplin."	Harapan terhadap peningkatan disiplin kerja menunjukkan kesadaran akan pentingnya pembinaan, penerapan aturan disiplin. Ini mencerminkan aspirasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif.

Sumber; Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai kategori data yang mencakup disiplin kerja, partisipasi dalam kegiatan apel, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, penggunaan waktu istirahat, penggunaan fasilitas, penerapan aturan disiplin, kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, keterbukaan dalam komunikasi, dan harapan terhadap peningkatan disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam perilaku dan persepsi para pegawai di Kantor Desa Topejawa. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan upaya untuk mematuhi tugas dan aturan, tantangan seperti keterlambatan, kurangnya fasilitas yang memadai, dan hambatan dalam komunikasi masih menjadi masalah yang perlu diatasi. Perlu dilakukan langkah-langkah yang lebih sistematis dan komprehensif, termasuk pendidikan disiplin kerja yang lebih intensif, perbaikan infrastruktur kantor, serta peningkatan dalam pola komunikasi internal untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja secara keseluruhan..

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Desa Topejawa, ditemukan variasi yang signifikan dalam disiplin kerja dan persepsi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan kesadaran dan upaya dalam mematuhi aturan dan menjalankan tugas, tantangan seperti keterlambatan, keterbatasan fasilitas, dan hambatan dalam komunikasi masih menjadi masalah utama. Perbaikan yang diperlukan termasuk peningkatan infrastruktur kantor, penerapan aturan disiplin yang lebih konsisten dengan sanksi yang jelas, serta pendekatan edukasi yang lebih intensif untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan kerja secara keseluruhan.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pendalaman lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di Kantor Desa Topejawa. Studi lebih lanjut dapat memperluas cakupan pengumpulan data dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai tingkatan dan divisi dalam kantor untuk mendapatkan perspektif yang lebih holistik. Selain itu, fokus tambahan dapat diberikan pada analisis lebih mendalam terhadap efektivitas strategi pembinaan dan sanksi terkait disiplin kerja yang diterapkan. Penggunaan metode penelitian yang lebih variatif seperti observasi langsung atau studi kasus juga dapat memberikan wawasan tambahan untuk memahami dinamika internal yang mempengaruhi tingkat disiplin di lingkungan kerja tersebut. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan aspek psikologis dan motivasional yang mungkin memengaruhi perilaku disiplin pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih terarah untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan di Kantor Desa Topejawa.

REFERENSI

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). *Jurnal Governance. Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala*, 1(1).

Ghafur, Jamaludin, 2021. (2021). Analisis dan Perbandingan Dua Model Kepatuhan Masyarakat Terhadap Hukum. *JURNAL PENELITIAN SERAMBI HUKUM*, 14(02).

Kusumaningsih, D., & Riauwanto, S. (2021). ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN DAN BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KEBUMEN. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>

Nurzaman, A. (2020). Tradisionalitas dan Modernitas Dikotomi Perkembangan Wilayah Pesisir Kabupaten Gunungkidul. *JAUR (JOURNAL OF ARCHITECTURE AND URBANISM RESEARCH)*, 3(2). <https://doi.org/10.31289/jaur.v3i2.3168>

Pogo, (2008) Imran Hatumena & Tajuddin. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buana*, 7.

Riyansyah, Rahmat, & Rifa'i, M. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Bangunan KUK Latansa Gontor Ponorogo. *SAHAFA Journal of Islamic Communication*, Vol. 3, No.

Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>

Soviana Putri, D., & Nurhadi. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Pada Era New Normal Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Enersia Publika*, 5(1).

Suacana, I. W. G. (2018). Debirokritisasi dan Pentingnya "Good Governance" bagi Daerah. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 1(3). <https://doi.org/10.51172/jbmb.v1i3.30>

Syafiq, M. (2019). Birokrasi di Era Revolusi (Studi Pelayanan Perijinan memulai Usaha di Indonesia). *Journal of Social Politics and Governance* Vo. 1 No. 1 Juni 2019, 1(1).

Syamsarina, S., Aziz, M. I., Arzam, A., Hidayat, D., & Aji, A. B. W. (2022). Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum: Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum Masyarakat. *Jurnal Selat*, 10(1). <https://doi.org/10.31629/selat.v10i1.5216>