

## ANALISIS KEPATUHAN TERHADAP REGULASI PNS DAN IMPLIKASINYA TERHADAP BUDAYA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA SUMATERA BARAT

Asthy Perdana Putri<sup>1</sup>, Syamsir<sup>2</sup>, Hadana Zahwa<sup>3</sup>, Ghea Febrina<sup>4</sup>, Hanifah Tri Indah<sup>5</sup>,  
Yola Nurfadhila<sup>6</sup>, Devita Wulandari<sup>7</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</sup>Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [hadanazahwa791@gmail.com](mailto:hadanazahwa791@gmail.com)

---

### Article History

Received: 08-12-2025

Revision: 18-12-2025

Accepted: 21-12-2025

Published: 23-12-2025

**Abstract.** This article examines the level of compliance of Civil Servants (Aparatur Sipil Negara/ASN) with regulations at the Manpower Office of West Sumatra Province and its implications for organizational work culture. The study aims to analyze the factors influencing ASN compliance and how such compliance contributes to the development of a professional, disciplined, and accountable work culture. A qualitative research method with a case study approach was employed, utilizing observations, in-depth interviews, and document analysis. The findings indicate that the level of ASN compliance is relatively high, particularly in terms of work discipline, which is supported by adequate understanding of regulations and the implementation of location-based attendance technology. Consistent enforcement of sanctions and exemplary leadership practices play a significant role in strengthening disciplinary values and accountability within the organizational culture. Nevertheless, several challenges were identified, including technical issues in the attendance system and individual behavioral differences among civil servants that affect the consistency of regulatory implementation. These findings confirm that civil servants' compliance is influenced not only by structural aspects such as regulations and monitoring systems, but also by the cultural dimension and organizational leadership. Therefore, strengthening adaptive monitoring systems, optimizing the use of technology, and enhancing the capacity and professional awareness of civil servants are important strategies to build a sustainable work culture.

**Keywords:** Regulations, Work Culture, Work Discipline

**Abstrak.** Artikel ini membahas tingkat kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap regulasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat serta implikasinya terhadap pembentukan budaya kerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan ASN dan perannya dalam mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, disiplin, dan akuntabel. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan ASN tergolong tinggi, khususnya pada aspek disiplin kerja, yang didukung oleh pemahaman regulasi yang memadai serta penerapan teknologi absensi berbasis lokasi. Konsistensi penegakan sanksi dan keteladanan pimpinan terbukti menjadi faktor kunci dalam memperkuat internalisasi nilai-nilai disiplin dan akuntabilitas dalam budaya kerja organisasi. Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya tantangan, seperti kendala teknis pada sistem absensi dan perbedaan karakter serta motivasi individu ASN yang berdampak pada variasi tingkat kepatuhan. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan ASN tidak hanya dipengaruhi oleh aspek struktural berupa regulasi dan sistem pengawasan, tetapi juga oleh dimensi kultural dan kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan yang adaptif, optimalisasi pemanfaatan teknologi, serta peningkatan kapasitas dan kesadaran profesional ASN menjadi strategi penting untuk membangun budaya kerja yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Regulasi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

---

**How to Cite:** Putri, A. P., Syamsir., Zahwa, H., Febrina, G., Indah, H. T., Nurfadhila, Y., & Wulandari, D. (2025). Analisis Kepatuhan terhadap Regulasi PNS dan Implikasinya terhadap Budaya Kerja di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Barat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 12350-12358. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4712>

---

## PENDAHULUAN

Reformasi administrasi publik merupakan agenda penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam proses ini karena mereka menjadi pelaksana utama kebijakan pemerintah yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat (Suriadi, 2025). Kepatuhan terhadap regulasi, terutama ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menjadi pondasi bagi terciptanya birokrasi modern yang responsif dan profesional. Kepatuhan tersebut tidak hanya sebatas mengikuti aturan formal, tetapi juga mencerminkan komitmen etis dan integritas moral dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara (Rivaldy, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepatuhan ASN memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas kinerja organisasi publik. Penelitian oleh Mandacan et al., (2025) menemukan bahwa tingkat kepatuhan terhadap regulasi kepegawaian berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan efektivitas pelayanan publik di instansi pemerintah daerah. Sementara itu, Halim (2025) menegaskan bahwa internalisasi nilai kepatuhan yang didukung oleh sistem pengawasan dan kepemimpinan yang konsisten mampu membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan akuntabilitas. Temuan-temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepatuhan ASN merupakan variabel kunci dalam reformasi birokrasi.

Budaya kerja dalam organisasi publik sangat dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan ASN terhadap regulasi yang berlaku. Bung Karno menyatakan bahwa budaya kerja merupakan refleksi dari nilai, norma, dan etos yang tumbuh serta mengatur pola perilaku dalam sebuah organisasi (Widodo, 2020). Ketika pegawai mematuhi regulasi secara konsisten, organisasi cenderung memiliki budaya kerja yang sehat, ditandai dengan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan profesionalisme. Sebaliknya, ketika kepatuhan hanya dianggap sebagai formalitas atau sekadar pemenuhan kewajiban administratif, budaya kerja yang permisif, lamban, dan minim inovasi dapat berkembang, sehingga berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan daerah, kepatuhan ASN menjadi semakin krusial mengingat tantangan yang dihadapi kian kompleks. Dinas Tenaga Kerja Sumatera Barat merupakan salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan terkait ketenagakerjaan, mulai dari pengawasan hubungan industrial hingga pemberdayaan tenaga kerja. Keberhasilan instansi ini dalam memenuhi tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal kedisiplinan, kepatuhan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, termasuk penggunaan teknologi dalam manajemen kepegawaian (Ananda, 2020). Oleh karena itu, upaya penguatan kepatuhan tidak

hanya mengandalkan penegakan sanksi, tetapi juga membutuhkan sosialisasi regulasi, pengembangan kompetensi, dan keteladanan pimpinan sebagai faktor pendukung utama.

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepatuhan ASN terhadap regulasi yang berlaku di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Barat serta bagaimana kepatuhan tersebut memengaruhi budaya kerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kepatuhan, baik faktor internal seperti motivasi dan kesadaran individu, maupun faktor eksternal seperti sistem pengawasan, penerapan teknologi absensi berbasis lokasi, dan konsistensi penegakan disiplin. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu administrasi publik, terutama terkait manajemen ASN dan budaya kerja birokrasi. Lebih jauh lagi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pemerintahan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam bagaimana Aparatur Sipil Negara (ASN) mematuhi regulasi yang berlaku di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial yang kompleks, termasuk dinamika kepatuhan, faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap pola budaya kerja dalam konteks organisasi publik. Melalui studi kasus, peneliti dapat menelusuri pengalaman langsung para ASN serta memperoleh perspektif yang lebih kaya dari berbagai pihak yang terlibat di lingkungan instansi tersebut (Rahardjo, 2017).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam yang melibatkan sejumlah pegawai dan pimpinan (Rivaldi et al., 2023). serta penyebaran kuesioner kepada ASN. Wawancara bertujuan memperoleh pemahaman mengenai sejauh mana pengetahuan pegawai terhadap regulasi, bagaimana mereka menerapkannya, serta persepsi mereka atas pengaruh regulasi terhadap budaya kerja sehari-hari. Kuesioner kemudian digunakan untuk melengkapi data kualitatif melalui informasi kuantitatif terkait tingkat kepatuhan pegawai, pandangan mereka terhadap penerapan sanksi, serta dampak regulasi terhadap motivasi kerja dan kedisiplinan (Romdona et al., 2025).

Data yang terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan akurasi dan konsistensi informasi. Perbandingan antara hasil wawancara dan kuesioner dilakukan guna melihat kesesuaian atau perbedaan persepsi yang muncul, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola kepatuhan

ASN dan kondisi budaya kerja di instansi tersebut. Analisis ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan, baik dari aspek personal maupun struktural.

## **HASIL**

### **Tingkat Kepatuhan ASN terhadap Regulasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap regulasi disiplin, terutama aturan kehadiran melalui Aplikasi Abon berbasis lokasi. Para pegawai memahami bahwa ketentuan presensi tersebut tidak hanya merupakan kebijakan internal, tetapi juga memiliki dasar hukum yang jelas melalui Peraturan Gubernur dan pedoman nasional. Kejelasan regulasi ini mendukung prinsip legalitas sebagaimana dijelaskan Rahmawati (2025), bahwa tindakan pegawai harus berlandaskan aturan yang sah untuk menjamin kepastian dalam pelayanan publik. Pemanfaatan teknologi kehadiran turut memperkuat pengawasan objektif, sejalan dengan pandangan Al-Asyari & Yunanto (2025) bahwa transparansi berbasis teknologi mampu meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai.

Data survei mengonfirmasi temuan tersebut, di mana sebagian besar ASN menyatakan memahami prosedur kerja, melaksanakan tugas sesuai ketentuan, serta tetap disiplin meskipun tidak diawasi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan mereka tidak sekadar karena dorongan administratif, melainkan lebih mengarah pada kepatuhan normatif seperti yang dijelaskan Arifin et al., (2023), pegawai mematuhi aturan karena menilai regulasi tersebut sesuai dengan nilai moral dan norma kerja yang mereka yakini. Kondisi ini menggambarkan bahwa nilai disiplin telah terinternalisasi, sebagaimana digambarkan (Rahayu, 2025) bahwa individu menaati aturan karena nilai tersebut sudah menjadi bagian dari karakter. Dengan demikian, kedisiplinan bukan lagi sekadar kewajiban formal, tetapi telah menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari, selaras dengan pandangan Purwaningsari et al., (2020) tentang regulasi sebagai sarana pembentuk budaya organisasi.

### **Faktor yang Memengaruhi Kepatuhan ASN terhadap Budaya Kerja Birokrasi**

Penelitian juga menemukan bahwa mekanisme sanksi dan sistem pengawasan memainkan peran penting dalam menjaga kedisiplinan ASN. Pelanggaran terhadap kewajiban presensi melalui Aplikasi Abon berdampak langsung pada pemotongan tunjangan disiplin sebesar Rp100.000 hingga Rp200.000, dengan penerapan sanksi berjenjang seperti teguran lisan

apabila pelanggaran berulang. Prosedur ini sejalan dengan prinsip proporsionalitas dan kepastian hukum dalam penegakan disiplin ASN, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 serta dipertegas oleh Anggoro (2022), konsistensi pemberian sanksi menjadikan aturan lebih dihormati dan dipatuhi oleh pegawai.

Survei juga menunjukkan bahwa ASN menilai penerapan sanksi di instansi tersebut berlangsung adil dan tidak diskriminatif. Mereka mengakui bahwa pengawasan dilakukan secara objektif dan bahwa keteladanan pimpinan memberi pengaruh besar terhadap kepatuhan. Temuan ini mendukung teori kepatuhan normatif Halim (2025) yakni bahwa keadilan dalam penegakan aturan dapat membangun legitimasi internal sehingga pegawai mematuhi aturan secara sukarela. Keteladanan pemimpin juga berperan signifikan, sebagaimana dijelaskan Hutabarat (2024) bahwa perilaku pimpinan yang patuh terhadap aturan akan lebih efektif membentuk integritas pegawai dibanding hanya bergantung pada hukuman.

Kombinasi antara sanksi yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta keteladanan pemimpin terlihat berdampak langsung pada peningkatan kepatuhan ASN terhadap prosedur kerja dan regulasi kehadiran. Penggunaan teknologi absensi berbasis lokasi turut memperkuat akuntabilitas karena menyediakan bukti kehadiran yang objektif dan sulit dimanipulasi. Hal ini sejalan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut menjelaskan mengapa tingkat kepatuhan ASN di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat dapat terjaga dengan baik dan berkontribusi positif terhadap pembentukan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional

**Tabel 1** Hasil wawancara

No.	Hasil Wawancara
1.	Wawancara menunjukkan bahwa di instansi tersebut terdapat aturan kedisiplinan yang terutama terlihat melalui penggunaan aplikasi absensi online (ABON). Pegawai wajib melakukan presensi saat datang dan pulang kerja dalam radius kantor, dan hal ini menjadi dasar penilaian kepatuhan ASN.
2.	Kepatuhan ASN dinilai cukup baik. Jika pegawai terlambat, akan ada pemotongan tunjangan sekitar 100–200 ribu. Bila pelanggaran dilakukan berulang, pegawai mendapatkan teguran dari bagian kedisiplinan, sehingga pegawai cenderung lebih berhati-hati.
3.	Instansi memiliki lima jenis pelayanan terkait ketenagakerjaan: masuk kerja, keluar kerja, perizinan, pemberhentian, dan pelayanan lainnya seperti hubungan industrial. Setiap pelayanan memiliki aturan tersendiri yang harus dipatuhi ASN.
4.	Peraturan kedisiplinan mengacu pada ketentuan gubernur dan aturan provinsi yang berlaku menyeluruh. Jika ada perubahan aturan terbaru, instansi akan menyesuaikannya.
5.	Kendala kepatuhan biasanya datang dari kelalaian pegawai seperti keterlambatan. Namun secara umum kepatuhan tetap terjaga karena adanya sistem pemantauan, potongan tunjangan, serta teguran bagi ASN yang melanggar.

6. Secara keseluruhan, kepatuhan ASN terbentuk karena adanya sistem absensi online, mekanisme sanksi, dan aturan provinsi yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas

**Tabel 2** Hasil survei angket

Timestamp	Usia	Inisial>Nama	Setuju	Tidak Setuju
22/11/2025 16:18:16	<30	A	16	0
24/11/2025 14:49:50	<30	ZMP	11	5
24/11/2025 14:51:07	>30	Jon Syafridal	16	0
24/11/2025 14:53:54	>30	Yusrinaldi	16	0
24/11/2025 19:48:31	>30	E	14	2
24/11/2025 19:50:16	>30	Nelly	15	1
24/11/2025 19:53:22	>30	Iwan	15	0
24/11/2025 19:53:54	>30	Dinas Prov Sumatera Barat	14	2

### **Implikasi Kepatuhan ASN terhadap Regulasi terhadap Budaya Kerja Birokrasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat**

Kepatuhan ASN terhadap regulasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat terbukti memperkuat budaya kerja birokrasi yang lebih tertib dan konsisten. Hasil survei dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memahami SOP serta aturan disiplin, termasuk penggunaan absensi berbasis lokasi. Pemahaman ini mendorong pegawai bekerja lebih teratur dan tetap disiplin meski tanpa pengawasan langsung, mencerminkan bentuk kepatuhan yang lahir dari kesadaran nilai, bukan sekadar takut sanksi.

Penegakan sanksi juga memainkan peran penting dalam membangun rasa akuntabilitas. Penerapan konsekuensi yang jelas dan konsisten—seperti pemotongan tunjangan atau teguran bagi pelanggaran absensi—membangun persepsi bahwa aturan berlaku adil bagi semua. Sistem absensi digital memperkuat transparansi sehingga pegawai merasa proses pengawasan lebih objektif dan bebas bias. Keteladanan pimpinan menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Pemimpin yang hadir tepat waktu, mematuhi SOP, dan konsisten menegakkan aturan menciptakan efek pembiasaan yang memperkuat budaya disiplin di antara staf. Teladan ini mendorong internalisasi nilai integritas dan profesionalisme dalam tim.

### **DISKUSI**

Kepatuhan ASN terhadap regulasi terbukti menjadi elemen kunci dalam membentuk budaya kerja birokrasi yang profesional di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memahami dan menerapkan ketentuan yang tercantum dalam SOP serta regulasi kedisiplinan, termasuk penggunaan aplikasi absensi

berbasis lokasi yang menjadi instrumen utama dalam pengawasan kehadiran. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Widyanti (2024) yang menyatakan bahwa kepatuhan ASN terhadap regulasi merupakan fondasi bagi terwujudnya birokrasi modern yang responsif, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai kepatuhan tidak hanya muncul sebagai bentuk pemenuhan kewajiban administratif, namun telah berkembang menjadi bagian dari integritas dan etos kerja pegawai.

Keteraturan perilaku ASN yang terlihat melalui konsistensi presensi, kedisiplinan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur mencerminkan adanya internalisasi nilai normatif dalam diri pegawai. Hal ini mendukung teori kepatuhan normatif yang dikemukakan Agang & Athirah (2024), bahwa individu mematuhi aturan karena mereka meyakini nilai moral di balik regulasi tersebut, bukan semata-mata karena ancaman sanksi. Selain itu, budaya kerja yang terbentuk tampak selaras dengan pandangan Bung Karno yang dikutip Widodo (2020), bahwa budaya kerja adalah refleksi nilai dan norma yang tumbuh dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian membuktikan bahwa regulasi dapat menjadi instrumen pembentuk budaya, sebagaimana dijelaskan Kaharuddin (2025) bahwa kepatuhan terhadap aturan mampu menciptakan pola perilaku yang konsisten dan konstruktif dalam jangka panjang.

Faktor pengawasan dan sanksi juga berperan penting dalam menjaga konsistensi kepatuhan ASN. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pemotongan tunjangan disiplin serta teguran berjenjang yang diterapkan pada pelanggaran absensi memberikan efek deterrence yang efektif. Proses penegakan sanksi ini sesuai dengan prinsip proporsionalitas dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021, serta didukung oleh Tarigan (2024) yang menegaskan bahwa regulasi hanya akan efektif apabila ditegakkan secara adil, konsisten, dan bebas diskriminasi. ASN dalam survei juga menilai bahwa sistem absensi berbasis teknologi Mauni (2025) memberikan transparansi yang lebih tinggi, sehingga mereka merasa pengawasan berjalan objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Temuan ini memperkuat pandangan mengenai peran teknologi dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintahan.

Keteladanan pimpinan menjadi faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepatuhan ASN. Data wawancara menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin yang disiplin, tepat waktu, dan konsisten menjalankan peraturan mendorong pegawai untuk meniru perilaku tersebut. Mauni (2025) menjelaskan bahwa keteladanan merupakan mekanisme internalisasi nilai yang lebih efektif dibandingkan penegakan sanksi semata, karena pegawai cenderung meniru perilaku atasan yang mereka anggap kredibel dan berintegritas. Temuan penelitian ini mendukung argumen tersebut karena budaya kerja yang muncul tampak tidak hanya lahir dari

tekanan struktural, tetapi juga dari pembiasaan yang dibentuk melalui contoh konkret dari pimpinan instansi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap regulasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat menunjukkan hasil yang positif, di mana pemahaman ASN terhadap regulasi, terutama terkait disiplin kerja, cukup tinggi. Penerapan teknologi dalam sistem absensi juga berkontribusi pada transparansi dan akuntabilitas. Namun, tantangan seperti kendala teknis, perilaku individual yang kurang disiplin, serta masih adanya ketergantungan pada sanksi sebagai alat pendorong kepatuhan perlu diperhatikan. Keberhasilan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin, akuntabel, dan profesional memerlukan pendekatan yang lebih holistik, mencakup internalisasi nilai-nilai organisasi dan kesadaran masyarakat akan pentingnya kepatuhan.

Untuk meningkatkan efektivitas kepatuhan regulasi, disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Sumatera Barat melakukan sosialisasi yang lebih merata dan intensif mengenai regulasi kepada seluruh pegawai. Selain itu, penguatan mekanisme pengawasan yang konsisten dan adil, serta pengembangan insentif yang berbasis motivasi intrinsik, dapat meningkatkan disiplin kerja ASN. Diharapkan bahwa langkah-langkah ini tidak hanya membantu memperkuat kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan fokus pada peningkatan kualitas layanan publik di bidang ketenagakerjaan.

## REFERENSI

- Agang, M. I., & Athirah, P. (2024). *Etika dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menuju Profesionalisme*. Penerbit Adab.
- Al-Asyari, S. V. U., & Yunanto, Y. (2025). Analisis Peraturan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Perspektif Kepastian Hukum di Indonesia. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 186–203.
- Anggoro, F. N. (2022). Penyalahgunaan Wewenang oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2).
- Arifin, S., Lastianum, W. V., & Keb, S. T. (2023). *Determinan Kinerja Karyawan Puskesmas*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Halim, M. M. (2025). Strategi Internalisasi Nilai BerAKHLAK untuk Penguatan Pengawasan Internal Inspektorat Setjen DPD RI. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 127–143.
- Hutabarat, S. B. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Keteladanan*. Umsu Press.
- Kaharuddin, M. (2025). *Ilmu Pereaturan Perundang-Undangan: Pemahaman Dasar dan Struktur Hukum*. Prenada Media.

- Mandacan, N. N., Yertas, M., & Tampang, B. (2025). Pengaruh Ketaatan terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 9253–9262.
- Mauni, C. (2025). Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(1), 104–115.
- Purwaningsari, M., Juniarti, A. T., & Affandi, H. A. (2020). *Budaya Kerja Mutu Pelayanan Puskesmas*. Cipta Media Nusantara.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*.
- Rahayu, D. (2025). *Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Karakter Disiplin Siswa di SMA Bustanul 'Ulum Jaya Sakti Anak Tuha Lampung Tengah*. IAIN Metro.
- Rahmawati, S. (2025). *Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Penipuan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Wilayah Hukum Kepolisian Resor Demak*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode Pengumpulan Data melalui Wawancara. *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 1–89.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Tarigan, R. S. (2024). *Menuju Negara Hukum yang Berkeadilan*. Ruang Karya Bersama.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Widyanti, R. (2024). *Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Direktorat Jendral Otonomi Daerah Kementerian dalam Negeri*. Universitas Nasional.