Journal of Islamic Banking
Volume 7, Nomor 1 Juni 2026
https://journal.uaindonesia.ac.id/index.php/JIB/

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi

Eka Wahyu Permadi[1], Zulfina Andriani[2], Try Syeftiani[3]
Universitas Jambi
permadyeka2@gmail.com

Abstract : This study aims to analyze the implementation of employee work discipline at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of Jambi Province. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation with informants consisting of leaders and employees of BRIDA Jambi Province. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions, as well as data validity testing using source triangulation. The results of the study indicate that employee work discipline at BRIDA Jambi Province is quite good, but not yet fully optimal. This is evident from several indicators of work discipline, namely attendance, compliance with work regulations, compliance with work standards, level of alertness, and work ethics. There are still employees who arrive late, leave after work hours, and do not comply with established regulations and procedures. However, some employees have demonstrated a fairly good work ethic and responsibility in carrying out their duties. Therefore, it is necessary to strengthen inherent supervision (WASKAT), firm leadership, and continuous coaching to improve employee work discipline at BRIDA Jambi Province.

***Keywords**: ASN Work Discipline, Inherent Supervision, BRIDA Jambi Province.*

Pendahuluan

Keberadaan manusia sebagai tenaga kerja adalah faktor krusial yang menentukan keberlangsungan sebuah lembaga, organisasi, atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud merujuk pada individu-individu yang menjalankan tugas dan fungsi di dalam organisasi tersebut. Karyawan menjadi bagian inti dari setiap operasi instansi. Oleh karena itu, instansi harus memastikan bahwa pegawainya bekerja dengan kinerja optimal agar tujuan dan target organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan (Aisah, 2024).

Selain kompetensi, tingkat kedisiplinan pegawai juga tidak kalah penting. Disiplin kerja yang baik memiliki peran langsung dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Tindakan terhadap pelanggaran juga harus diterapkan secara proporsional, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai (Oktavia dkk, 2025).

Dalam peraturan yang diatur oleh Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disiplin Pegawai Negeri Sipil digambarkan sebagai kesediaan dan komitmen para PNS untuk mematuhi semua aturan yang ada serta menghindari pelanggaran yang berlaku, baik dalam undang-undang maupun peraturan dinas. Jika ada pelanggaran, sanksi akan dikenakan. Selain itu, PP Nomor 94 Tahun 2021 memperjelas bahwa kedisiplinan PNS berarti patuh terhadap kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, di mana pelanggaran atasnya akan dihadapkan pada hukuman yang sesuai.

Fenomena mengenai kedisiplinan turut terungkap dalam lembaga pemerintahan seperti Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan pra-penelitian, terungkap bahwa tingkat kedisiplinan sebagian pegawai masih rendah, terutama dalam ketepatan waktu hadir dan pulang. Pegawai seharusnya hadir pukul 07.15 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB, tetapi beberapa masih datang terlambat atau meninggalkan kantor lebih awal dengan berbagai alasan pribadi seperti menjemput anak atau mengurus kepentingan lain di luar pekerjaan, bahkan ada yang tidak kembali sampai jam kerja selesai. Selain itu, ada pegawai yang datang terlambat tanpa alasan jelas, bahkan hingga pukul 08.00 atau 10.00. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa disiplin di lingkungan BRIDA Provinsi Jambi masih membutuhkan peningkatan, khususnya dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap kebijakan, dan pelaksanaan aturan internal instansi. Kondisi ini diperkuat oleh data presensi dan catatan pelanggaran yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai di lembaga tersebut masih tergolong rendah dan membutuhkan pembenahan lebih lanjut.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, sementara kurangnya disiplin bisa berdampak negatif terhadap hasil kerja (Cahaya & Rahma, 2021). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai tingkat disiplin kerja pegawai di badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

Penelitian ini berbeda dari yang sebelumnya dengan fokus dan metode yang digunakan. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan di lingkungan Badan Riset dan Inovasi daerah Provinsi Jambi belum secara khusus membahas aspek disiplin kerja. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada topik berbeda, seperti "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" serta "Kepribadian Karyawan dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan." Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Menganalisis Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung menggunakan metode kuantitatif. Peneliti memilih judul "Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi" berdasarkan pengalamannya saat magang non-MBKM di instansi tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa fenomena ketidakdisiplinan, seperti pegawai yang datang terlambat, pulang tidak sesuai jam kerja, serta tidak mengikuti apel sesuai peraturan di lingkungan Badan Riset Dan Inovasi Provinsi Jambi.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin dalam lingkungan kerja adalah salah satu faktor kunci yang sangat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Orang yang menunjukkan disiplin

tinggi tidak hanya berdampak positif pada diri mereka sendiri tetapi juga memberikan kontribusi yang penting bagi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, setiap instansi harus memiliki pedoman, peraturan, dan standar perilaku yang jelas, mudah dipahami, serta berlaku adil untuk semua pekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin dipandang sebagai cara untuk mengarahkan perilaku kerja agar sejalan dengan tujuan organisasi, mengingat bahwa manusia pada dasarnya rentan terhadap kesalahan dan membutuhkan aturan sebagai panduan.

(Sakir, 2024) menambahkan bahwa disiplin menggambarkan sejauh mana karyawan menaati tanggung jawab, aturan, waktu kerja, serta nilai-nilai organisasi. Pegawai yang sangat disiplin cenderung bekerja sesuai prosedur, datang tepat waktu, dan menjaga integritas dalam menjalankan tugas. Disiplin yang dijalankan secara konsisten merupakan bentuk komitmen terhadap organisasi dan berdampak positif pada kinerja. Umumnya, disiplin terbentuk melalui kepemimpinan yang tegas dan motivasi kerja yang kuat.

(Arraniri dkk, 2021) menekankan bahwa disiplin kerja adalah komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia, di mana penerapan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, disiplin yang lemah akan menghalangi pencapaian target kerja yang diharapkan. (Annisa & Sri, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dievaluasi melalui beberapa aspek, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Indikator-indikator tersebut menjadi tolok ukur utama dalam menilai perilaku dan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Indkator Disiplin Kerja

Rivai dalam (Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022) menjelaskan bahwa terdapat lima tolok ukur yang dapat digunakan untuk menilai kedisiplinan pegawai, yaitu:

1. Kehadiran. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari konsistensi pegawai dalam hadir tepat waktu dan menjalankan jam kerja sesuai ketentuan.

Ketidakhadiran tanpa alasan yang sah atau kebiasaan datang terlambat mencerminkan lemahnya disiplin kerja.

2. Kepatuhan terhadap aturan kerja. Hal ini mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan, tata tertib, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja.
3. Ketaatan terhadap standar kinerja. Menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.
4. Kewaspadaan dan ketelitian. Indikator ini menilai sikap pegawai yang cermat, berhati-hati, serta mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
5. Etika kerja. Etika mencerminkan perilaku profesional serta sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasan & Maufira, 2023) terdapat faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, di antaranya:

1. Kejelasan tujuan dan kemampuan individu. Tujuan yang jelas dan realistis, serta sesuai kapasitas pegawai, mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan patuh terhadap aturan.
2. Keteladanan pemimpin. Pemimpin yang menunjukkan integritas dan kedisiplinan akan menularkan sikap positif tersebut kepada bawahannya.
3. Pemberian kompensasi yang adil. Penghargaan yang layak terhadap kinerja akan menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan, sehingga memperkuat kedisiplinan.
4. Prinsip keadilan dalam organisasi. Perlakuan yang sama terhadap seluruh pegawai mendorong mereka untuk mematuhi peraturan tanpa rasa terpaksa.

5. Pengawasan langsung (WASKAT)**.** Pengawasan melekat dari atasan memastikan perilaku dan kinerja pegawai tetap sesuai norma kerja yang berlaku.
6. Sanksi atas pelanggaran**.** Hukuman yang diberlakukan secara tegas dan proporsional dapat menekan perilaku indisipliner dan meningkatkan tanggung jawab.
7. Ketegasan pimpinan. Pemimpin yang konsisten dalam menegakkan aturan akan dihormati dan diikuti, sehingga kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (Waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Franchika dkk., 2024)

Pemahaman mengenai pengawasan melekat (Waskat) merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas, kebijaksanaan secara tertib, pencatatan laporan hasil kerja secara tepat guna dan tepat waktu serta pembinaan personil yang secara terus-menerus.(Hasan dkk, 2023)

Menurut Hasibuan dalam (Herlin & Yusuf, 2020) mengemukakan pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin, meningkatkan pretasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Sejalan dengan itu (Bari & Matnin, 2021) mengatakan bahwa Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Melekat

Menurut (Mulyadi, 2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan melekat, yaitu :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Berdasarkan pendapat atas disimpulkan bahwa faktor-faktor pengawasan melekat tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan terpengaruhi oleh dua faktor, yaitu eksternal dan internal, yakni kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi, kompleksitas organisasi yang memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, dan perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

Indikator Pengawasan Melekat

Journal of Islamic Banking
Volume 7, Nomor 1 Juni 2026
https://journal.uaindonesia.ac.id/index.php/JIB/

Menurut (Lestari, 2018) Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja dalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efesien. Berikut yang menjadi indikator-indikatornya adalah:

1. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain dapat dicapai dari tingkat kehadiran meningkat
2. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar
3. Pengarahan, memperbaiki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginanya dengan menggunakan kekuatan pribadi .

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin kerja	Kerhadiran	• Ketepatan waktu datang • Kepatuhan melakukan absensi • Konsistensi jam kerja
	Ketaatan pada peraturan kerja	• Kepatuhan SOP • Ketaatan pada peraturan kantor (jam kerja dan pakaian) • Menjalankan tugas sesuai prosedur kerja
	Ketaatan pada standar kerja	• Penyelasaian tugas sesuai target • Metode kerja yang sesuai dengan pedoman

		• Kerja sesuai dengan standar kantor
	Tingkat kewaspadaan tinggi	• Teliti dalam pekerjaan • Mengatisipasi hambatan pekerjaan • Menghindari kesalahan-kesalahan kerja
	Etika bekerja	• Perilaku antar rekan kerja • Sikap propesional • Komunikasi yang baik

Metode Penelitian

Jenis Penelitian Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif menurut pendapat (Adlini dkk, 2022) Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami *(to understand)* fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji dari pada memerincinya menjadi variable-variabel yang saling terkait.

Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya dengan melalui wawancara, survei dan sebagainya. Sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan, maupun pihak dan sumber sumber lainnya.

Informan Penelitian

Journal of Islamic Banking
Volume 7, Nomor 1 Juni 2026
https://journal.uaindonesia.ac.id/index.php/JIB/

Menurut pendapat Sugiyono, informan penelitian adalah individu yang memiliki kemampuan dan informasi tentang objek yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, yang menganalisis disiplin kerja pegawai Di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi, informannya adalah pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Untuk memilih informan dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode *Purposive Sampling*, yang menurut Sugiyono (Suriani dkk, 2023)adalah "Pengambilan sampel sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini dapat berupa anggapan bahwa individu tersebut paling mengetahui informasi yang kami harapkan, atau mungkin dia adalah pihak berwenang yang akan memudahkan peneliti dalam mengeksplorasi objek atau situasi sosial yang ingin diteliti.

Tabel 2. Informan penelitian

No	Informan	Alasan pemilihan informan
1	Kepala Badan	Memiliki peran sebagai teladan sekaligus berperan sebagai pengawas dan penilai seluruh pegawai
2	Kepala sutansi bagian	Memiliki peran menilai dan mengamati serta menegakkan kedisiplinan para pelgawai
3	Pegawai subatansi bagian umum dan kepegawaian, bagian keuangan dan bagian program	Memiliki informasi secara objektif berdasarkan pengamatan dan pengutan data
4	Pegawai lama (masa kerja 5 tahun)	Memiliki masa kerja yang lama sehingga dapat memberikan pandangan secara mendalam tentang peraturan, tata tertib, dan penerapan disiplin kerja
5	Pegawai baru (masa kerja 2 tahun)	Sebagai gambaran tentang penerapan disiplin kerja yang dirasakan dengan periodel kerja yang singkat

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Observasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh gambaran atau fenomena yang terjadi pada responden yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Teknik ini dilakukan agar data yang diperoleh sesuai dengan keakuratan, kebenaran, dan ketelitian yang terarah serta tepat sasaran. Penggunaan observasi dalam karya ilmiah sangat penting karena membantu dalam pengolahan dan pemahaman hasil penelitian (D. Saputra & Fernos, 2023).

2. Wawancara

   Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur (*structured interview*) sebagai teknik pengumpulan data. Teknik ini dilakukan ketika peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi yang ingin diperoleh. Dalam pelaksanaannya, pewawancara menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan sebelumnya. Dengan metode ini, setiap responden diberikan pertanyaan yang sama, dan jawaban mereka dicatat oleh pengumpul data.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mencari informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian melalui berbagai dokumen seperti catatan penting, transkrip, buku, foto, maupun data statistik. Bentuk dokumentasi seperti foto dapat mengungkap situasi tertentu pada waktu tertentu, sehingga memberikan informasi deskriptif yang mendukung hasil penelitian.

Teknik Analisi Data

Menurut Moeleng dalam (Marina, 2023) , proses analisis data melibatkan pengorganisasian dan penyusunan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar agar dapat diidentifikasi tema dan dirumuskan hipotesis kerja. Tahapan-tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup:

a) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data pada hal-hal yang dianggap penting dan relevan untuk penelitian. Proses ini dimulai sejak awal pengumpulan data hingga seluruh data terkumpul, dengan tujuan menemukan inti atau tema utama penelitian.

b) Penyajian Data

Penyajian data tersebut dilakukan melalui penyusunan data dalam bentuk uraian singkat, tabel, atau diagram yang menampilkan hubungan antar kategori. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti memahami informasi dan menyusun rencana untuk tahap analisis berikutnya berdasar data yang telah disusun.

c) Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini, upaya dilakukan untuk menemukan makna serta melakukan klarifikasi terhadap data yang telah dianalisis. Kesimpulan awal yang bersifat tentatif akan terus diverifikasi hingga diperoleh hasil yang jelas dan valid. Proses ini juga mencakup peninjauan kembali catatan penelitian untuk memastikan bahwa data yang digunakan akurat dan relevan dengan fokus penelitian.

Uji Keabsahan Data

Menurut (Mekarisce, 2020), triangulasi merupakan konsep metodologis dalam penelitian kualitatif yang bertujuan meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, dan interpretatif penelitian. Triangulasi dilakukan dengan mengecek data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu.

1. Triangulasi Sumber

Dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali data yang diperoleh dari berbagai sumber informasi.

2. Triangulasi Teknik

   Dilakukan dengan melakukan pengecekan data pada sumber yang sama, namun menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

   Dilakukan dengan melakukan pengecekan ulang terhadap data pada sumber yang sama, dengan teknik yang sama, namun dalam waktu atau situasi yang berbeda. Misalnya, wawancara mendalam diulangi pada kesempatan lain untuk melihat konsistensi jawaban responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, karena metode ini memungkinkan peneliti membandingkan dan memverifikasi data dari berbagai sumber untuk melihat pandangan yang sama, berbeda, maupun spesifik, sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan dapat dipercaya.

Hasil Dan Pembahasan

1. Kehadiran

Hasil penelitian ini menunjukan masih diperlukan upaya penguatan disiplin , walaupun tingkat kehadiran sudah cukup baik. Penguatan disiplin tersebut bertujuan untuk mengurangi keterlambatan walaupun dalam konteks ketidaksengajaan serta faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal, kondisi lalu lintas, serta keperluan keluarga yang mendesak masih menjadi tantangan tersendiri yang perlu diantisipasi melalui kebijakan manajemen waktu dan peningkatan kesadaran pegawai.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait indikator ketaatan pada peraturan kerja di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi dapat

disimpulkan bahwa tingkat ketaatan pegawai pada peraturan kerja bisa dikatakan cukup baik. Hal ini dijelasakan dengan pemahaman pegawai terhadap peraturan dan SOP yang berlaku dan upaya pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan arahan atasan dan ketentuan yang ada dikantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Pandangan atasan dan pejabat struktural menunjukkan bahwasanya penerapan peraturan kerja sudah dilakukan secara adil dan konsisten, dengan catatan mempertimbangakan aspek kemanusiaan dalam kondisi tertentu. Serta memberikan fleksibelitas tanpa menguarangi inti dari kedisiplinan, akan tetapi menjadi bagian dari strategi binaan agar pegawai tetap menjaga ketaatan pada peraturan yang berlaku. Dari sisi pegawai, baik itu pegawai baru ataupun pegawai lama, mempunyai kesadaran untuk mematuhi peraturan kerja. Pegawai lama yang mempunyai pemahaman yang lebih dan mampu beradaptasi terhadap perubahan, sementara pegawai lama masih membutuhkan proses penyesuaian serta arahan dalam memahami aturan. Masa bekerja berpengaruh dalam pemahaman terkait tingkat ketaatan pegawai.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Berdasarkan pembahasan keseluruhan dapat disimpulakan bahwa ketaatan pada standar kerja di kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi tergolong cukup baik. Pada umumnya, pegawai sudah berkerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta SOP yang berlaku, namun dalam hal pelaksanaannya belum sepenuhnya maksimal, keterbatasan pada sumber daya manusia,tingkat kesulitan pekerjaan dan proses adaptasi sebagai pegawai baru menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam penerapan standar kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Husen didalam bukunya yang dikutip dalam (Aisah, 2024) yang mengatakan patuh pada arahan, kebijakan dan instruksi atasan serta melakasankan tugas sesuai dengan panduan, prosedur, dan aturan organisasi merupakan bagian dari prinsip displin kerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan

pengawasan yang menguat, bimbingan yang berlanjut, serta optimalisasi sistem evaluasi kinerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan ketaatan pegawai terhadap standar kerja di kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tugas organisasi.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kewapadaan pegawai di kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi sudah berjalan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku. ketika terjadi kesalahan atau kelalaian yang terjadi di kantor, atasan akan memberikan teguran secara proporsional, baik itu secara lisan ataupun tertulis sebagai bentuk pengendalian dan pembinaan. Kewaspadaan ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan pembinaan dan pengawasan yang kosisten serta pendampingan bagi pegawai yang masih memerlukan penyesuaian agar kesalahan kerja dapat diminimalkan. Dengan sistem seperti ini diharapkan agar pegawai lebih waspada dalam bekerja supaya kesalahan yang sebelum-sebelumnya tidak terulang lagi. Dengan adanya pengawasan dan umpan balik yang efektif dapat meningkatkan kesadaran individu terhadap tanggung jawab kerja dan memperkuat perilaku kewaspadaan. Sesuai dengan hasil penelitian (Rifdah Amara Sari & Marsofiyati, 2024) Pengawasan yang efektif tidak hanya bertujuan untuk memantau kinerja individu atau kelompok, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang membangun dan mendukung perbaikan yang berkelanjutan.

5. Etika Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa etika bekerja pegawai di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi tergolong baik. Hal ini digambarkan dari sikap pegawai yang mengutamakan nilai sopan santun, saling menghormati, menjaga komunikasi yang baik, serta mampu

membangun hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan sesama rekan kerja. Etika kerja di jadikan pedoman berperilaku saat menjalankan tugas dan tanggung jawab dilingkungan kantor setiap hari. Padangan dari atasan juga menunjukkan secara umum pegawai sudah memahami dan menerapkan etika bekerja yang sesuai dengan ketentuannya, walaupun perlu penyesuaian pada beberapa pegawai terutama pada bagian peningkatan konsistensi dan kualitas kerja. Namun begitu, sejauh ini tidak adanya pelanggaran etika yang berat, dan jika terjadi pemasalahan etika dapat selesaikan dengan arahan dan memberikan teguran. Dari sisi pegawai juga memandang etika bekerja sebagai unsur penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Dengan demikian, etika bekerja sudah berfungsi sebagai fondasi dalam membangun budaya kerja yang positif serta mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi sudah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat indikator disiplin kerja yang belum sepenuhnya diterapkan dengan optimal, diantaranya:

1. Kehadiran secara umum pegawai sudah melaksanakan kewajiban kehadiran sesuai dengan ketentuan yang ada di kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Sistem absensi mendukung kehadiran pegawai yang dijalankan secara rutin dengan pengawasan dari atasan. Namun, masih adanya keterlambatan dan kasus cepat pulang. Keterlambatan yang terjadi umumnya dipengaruhi oleh kondisi lalu lintas, kondisi cuaca , serta keperluan keluarga yang mendesak. Dengan hal ini , komitmen pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi terkait kehadiran sudah

cukup baik. Namun masih perlu peningkatan serta penguatan agar kedisiplinan yang ada dapat lebih konsisten.

2. Ketaatan pada peraturan kerja umumnya pegawai sudah paham dan mematuhi aturan kerja serta SOP yang di tetapkan oleh kantor. Pelanggaran yang terjadi hanya bersifat ringan dan dengan ketidaksengajaan, khususnya terkait dengan jam kerja dan absensi. Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi juga menerapkan serta mempertimbangkan aspek kemanusiaan dalam kondisi tertentu tanpa mengurangi prinsip dari kedisiplinan. Dengan demikian, tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja termasuk dalam kategori cukup baik namun belum sepenuhnya optimal, masih perlu peningkatan dan pengawasan yang berkelanjutan.
3. Ketaatan pada standar kerja pada umumnya pegawai sudah menjalakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan. Pelaksanaannya mengacu pada pembagian tugas, tugas pokok dan fungsi, serta SOP yang berlaku. Sumber daya manusia yang terbatas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi optimalisasi penerapan standar kerja. Namun secara garis besar ketaatan pada standar kerja sudah berjalan cukup baik dan perlu di tingkatkan dengan evaluasi kinerja secara berkala.

Berdasarkan temuan tersebut masih diperlukan peningkatan disiplin kerja yang lebih konsisten, agar seluruh pegawai di brida memiliki kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *6*(1), 974–980. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394

Aisah, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. *Jurnal Prosiding*, *6681*(7), 1302–1309.

Annisa, M., & Sri, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kantor POLDA Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, *2*(1), 1–6.

Bari, A., & Matnin. (2021). PENGARUH POSITIF KEPEMIMPINAN YANG MEMOTIVASI DAN TINGKAT DISIPLIN KERJA YANG KONSISTEN TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN TURUT MEMPERKUAT DAYA SAING ORGANISASI. *Jurnal Alakhirat*, *02*(3), 190–206.

Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(3), 8253–8261. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2326

Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(3), 217–226. https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246

Franchika, T. M., Rahman, P., Muslim, Mayseni, B., & Arimbi, A. (2024). FUNGSI PENGAWASAN MELEKAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG. *JIADS Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, *19*, 215–228.

Hasan, M., Maria, E., Nelson, & Evalina, A. (2023). PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KATIBUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan*

Bisnis, *September*, 205–212.

Hasan, M., & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum Vol.*, *4*(3), 181–185.

Herlin, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, *1*(1), 68–72.

Iqbal Arraniri , Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati, Aditya Wardhana, Widyantoro Yuliatmo, Nining Purwaningsih, Maliah, Wahjoe Mawardiningsih, Amelia Trisavinaningdiah, Muhammad Arif, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In A. A. Seto & Jenita (Eds.), *Penerbit Insania* (p. 202). https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Lestari, L. (2018). *Pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat kubu babussalam kabupaten rokan hilir*.

MARINA, S. N. S. (2023). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor KELURAHAN SIBOLGA ILIR KECAMATAN SIBOLGA UTARA*.

Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, *12*(3), 145–151. https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102

Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen : sistem pelipatganda kinerja perusahaan* (3rd ed.). Salemba empat. https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20374262

Oktavia, V., Rahayu, D., & Alfatah, D. (2025). Analisis disiplin kerja pegawai di kantor camat kecamatan gading cempaka kota bengkulu. *JURNAL STIABENGKULU*, *11*(2), 195–206.

Rifdah Amara Sari, & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Sistem Pengawasan, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Perkantoran Di PDAM Kota Bekasi. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, *2*(4), 75–95. https://doi.org/10.59061/masip.v2i4.859

Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, *6*(1), 116–124. https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu …*, *2*(2). https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, *1*.