

Efektivitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Wirna Riyanti¹ Hendry Andry²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kharudin Nasution
No. 133 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia
wirnariyanti@student.uir.ac.id hendryandry@soc.uir.ac.id

Received : June 21, 2024;

Accepted : 30 Juli 2024

Abstract

This research is to find out and analyze the effectiveness of the implementation of discipline sanctions for Civil Servants at the Riau Province Education Office. This research uses a descriptive research type with quantitative methods where primary data is obtained through observation and distribution of questionnaires, and secondary data is obtained through interviews with respondents. The population of this research is Civil Servants of the Riau Province Education Service with a sample of 23 people. The sampling technique in this research uses the Purposive Sampling technique, namely determining samples with certain considerations and assessments that are considered representative and know and understand more about the problem being studied. In this research, Tangkilisan theory is used using four indicators, namely Target Achievement, Adaptation Ability, Job Satisfaction and Responsibility. The results of this research show that the Riau Provincial Education Office has implemented disciplinary sanctions, namely Riau Governor's Regulation Number 59 of 2021 concerning Additional Income for State Civil Service Employees within the Riau Provincial Government. This governor's regulation is quite effective in disciplining employees, especially in terms of work hours and employee attendance, because in the results of field observations there were still many employees who were late coming to the office so they did not attend the morning roll call which was held every working day in the yard of the Riau Provincial Education Office and went home not on time

Key Words : *Effectiveness, Disciplinary Sanctions, Civil Servants*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana efektivitas pelaksanaan sanksi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif yang mana data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuisioner, dan data sekunder diperoleh melalui wawancara dengan responden. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan sampel 23 orang. Teknik Penarikan Sampel dalam Penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan dan penilaian tertentu yang dianggap mengetahui dan mewakili serta lebih memahami tentang permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teori Tangkilisan dengan menggunakan empat indikator yaitu Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah melaksanakan sanksi disiplin yaitu Peraturan Gubernur riau No. 59 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasiln Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, dari peraturan gubernur tersebut cukup efektif dalam mendisiplinkan pegawai terutama dalam hal jam masuk kerja serta kehadiran pegawai karena dalam hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa banyak pegawai yang datang terlambat sehingga tidak menghadiri apel pagi di halaman kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau serta pulang tidak pada waktunya

Kata Kunci : *Efektivitas, Sanksi Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.*

Pendahuluan

Birokrasi adalah sistem kerja yang didasarkan pada kerja sama langsung antara jabatan mengenai masalah formil menurut prosedur yang berlaku dan tanpa emosi, pamrih, atau prasangka. Selain itu, tujuan birokrasi adalah untuk mengatur pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang secara teratur. Oleh karena itu, birokrat harus memiliki persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi saat melakukan tugas dan kewenangannya. Suatu lembaga atau organisasi pemerintah memposisikan sumber daya manusia menjadi salah satu hal terpenting untuk mencapai keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sumber daya manusia dituntut untuk menjadi peranan penting dalam posisinya sebagai pemikir, perencana serta pelaksana pembangunan nasional

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di dalam peraturannya menjelaskan yaitu untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 poin (4) menyatakan bahwa "Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan". Selanjutnya dalam pasal 4 (f) disebutkan bahwa "Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja"

Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, seorang yang di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan pemerintahan ia wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan seperti masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Pegawai Negeri Sipil Sebagai aparatur pemerintah sudah semestinya memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Faktanya yang saya temui dilapangan masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran yang terlihat di Dinas Pendidikan Provinsi Riau seperti masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama terkait disiplin jam kerja pegawai. Selain itu masih saja ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari di depan kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau serta ada kepelangan pegawai di luar jam kerja yang ditentukan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan terhadap pegawai yang terlambat itu berpengaruh. Pegawai yang menaati peraturan sesuai ketentuan akan mendapatkan tambahan penghasilan pegawai. Penegakan disiplin yang ketat terhadap pegawainya dengan memangkas tunjangan yang diberikan terkait reformasi birokrasi mulai dari 0,5% hingga 15%. Pegawai yang terlambat masuk satu menit pun akan dipotong tunjangannya sebesar 0,5%. Jadi jumlah persentase penghitungan mengenai kedisiplinan sebesar 40%, selebihnya 60% penilaian kinerja pegawai tersebut. Berikut Pemberian dan Pengurangan TPP ASN Kepada Setiap ASN terdapat pasal 6 ayat (2) mengatakan Pengurangan TPP di berlakukan kepada : ASN yang tidak mengikuti apel pagi dan upacara,

ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, ASN yang pulang kerja sebelum waktunya.

Berdasarkan pernyataan di atas tujuan utama pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Tinjauan Pustaka

Konsep Administrasi

Menurut The Liang Gie (dalam Adnan & Hamim, 2013) menyatakan bahwa administrasi yaitu segenap rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan pokok yang dilakukan oleh setiap kelompok orang dalam tim secara kolaboratif untuk mencapai sasaran.

Menurut Luther Gullick mengatakan bahwa administrasi adalah tentang menyelesaikan hal-hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Selanjutnya dia menyatakan bahwa ilmu administrasi yaitu sistem pengetahuan manusia untuk memahami hubungan manusia satu sama lain, meramalkan hal-hal yang akan terjadi, dan mempengaruhi hasil dalam situasi dimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Adnan & Hamim, 2013).

Konsep Organisasi

Andry dan Yusa (2020:16) Organisasi dapat ditinjau dari dua aspek yaitu organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan, organisasi sebagai rangkaian hierarki antara orang-orang dalam suatu ikatan formal. Sebagai wadah administrasi relatif bersifat statis, sedangkan sebagai suatu rangkaian hierarki organisasi merupakan suatu proses dengan demikian ia bersifat lebih dinamis.

Organisasi menurut Siagian (dalam Andry dan Yussa (2020:16) adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat, dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam ikatan tersebut terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang sekelompok orang yang disebut bawahan

Konsep Manajemen

Manajemen menurut Siagian (Andry dan Yusa 2020:14) didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil, dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Artinya manajemen itu inti dari administrasi, karena manajemen ini alat pelaksana utama dari administrasi. Jadi manajemen dan administrasi ini tidak dapat dipisah-pisahkan, yang dapat dibedakan hanya kegiatan-kegiatannya G.R. Terry (Adnan & Hamim, 2013) manajemen adalah proses yang unik yang terdiri dari tindakan rencana, organisasi, penggerak, dan pengendalian. Ilmu pengetahuan dan keahlian digunakan pada masing-masing bidang dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan semula.

Manajemen menurut Batlajery (2016) merupakan disiplin, proses, dan seni yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (dalam Syahputra & Aslami, 2023).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian hingga pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia, untuk digunakan bagi kemaslahatan hidup manusia itu sendiri (Yunus, 2013:12).

Manajemen sumber daya manusia menurut Henry Simamora didefinisikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian jasa, pengembangan dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau sekelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja kompensasi karyawan dan hubungan perusahaan yang mulus (dalam Yunus, 2013:13)

Konsep Efektivitas

Menurut Mahsun, (dalam Asmira, 2016) Efektivitas (hasil guna) adalah hubungan antara keluaran dan tujuan atau sasaran. Pencapaian tujuan atau target kebijakan adalah inti dari konsep efektivitas ini. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam hal mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin dekat dengan sasaran, berarti bahwa kegiatan tersebut lebih efektif.

Sondang (Gifelem et al., 2021) Efektivitas didefinisikan sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Semakin dekat dengan tujuan, hasil kegiatan semakin efektif. Kemudian kriteria atau indikator dari pada efektivitas menurut (Tangkilisan,2005) yakni diantaranya sebagai berikut: Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab.

Konsep Sanksi

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa menyatakan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Hasibuan Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan instansi yang dibuat manajemen untuk mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik secara kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (dalam Ngurah et al., 2022). Sondang Siagian (2008) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut disiplin pegawai adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan kinerja kerja mereka (dalam Fani, 2020).

Konsep Disiplin

Sondang Siagian (Fani, 2020) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut disiplin pegawai adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

sikap, dan perilaku pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Menurut Hasibuan (dalam Ngurah et al., 2022) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan instansi yang dibuat manajemen untuk mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik secara kesadaran sendiri maupun dengan paksaan

PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Musafir, 2016).

Fani, (2020) mengatakan Pegawai Aparatur Sipil Negara disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Metode

Tipe penelitian ini menggunakan survey deskriptif dengan metode kuantitatif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara, kuisioner dan data sekunder diperoleh dari buku, data, dokumen publikasi di kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan masalah pokok penelitian. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggapbarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Hasil dan Pembahasan

Pada hasil pembahasan ini akan dilakukan pemaparan Hasil Penelitian dan dilakukan juga Pembahasan dari Tanggapan Responden dan ada beberapa Indikator yang penulis paparkan dalam Penelitian yang berjudul Efektivitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan penulis juga menggunakan Indikator-indikator dalam mencari hasil penelitian ini sebagai berikut: Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab.

1. Pencapaian Target

Pencapaian target dapat diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan diterapkan Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau merupakan salah satu

pencapaian target pemerintah yang telah terealisasikan dan salah satu badan pemerintah yang telah menerapkan adalah Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Penelaah Teknis Kebijakan Bapak Ahmad Syifa Ul Huda, S.Pd beliau mengatakan

“Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah melaksanakan kebijakan dari Peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, dari Peraturan tersebut Efektif dalam meningkatkan kedisiplinan terutama meningkatkan pegawai dalam kehadiran dan masuk pada jam kerja serta pencapaian Target dari Peraturan Gubernur Riau No 59 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau terkhususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah cukup baik. Tujuannya untuk mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil dan didalam Peraturan Gubernur itu sendiri sudah diatur sedemikian rupa, adanya reward (hadiah) dan funishment (hukuman) didalam peraturan gubernur itu telah diatur, bahwa setiap pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditentukan maka akan ada hukuman berupa pengurangan”

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Riau telah menjalankan kebijakan tersebut serta dari Pergub tersebut efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pada indicator Pencapaian Target memperoleh hasil 68% dengan kriteria “Efektif” setelah dimasukkan ke skala pengukuran mencukupi kriteria baik dengan rentang nilai 67% - 100%. Hal ini dikarenakan dari sanksi tersebut sudah diterapkan di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau tetapi belum cukup efektif dalam mengurangi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dihari kerja karena kurangnya kesadaran dari pegawai itu sendiri.

2. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi yaitu keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi. Pada indikator Kemampuan Adaptasi memperoleh hasil 59% dengan kategori Cukup Efektif hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak menerima atau proses dari sanksi disiplin yang telah diberikan. Berdasarkan wawancara penulis bersama bapak Ahmad Syifa selaku Ketua Penelaah Teknis Kebijakan beliau mengatakan

“Mengenai hal tersebut ada pegawai yang dipotong uang tunjangannya dan ia protes atau tidak menerima mengapa uang tunjangannya dipotong karena dia merasa tidak melakukan kesalahan yang memungkinkan TPP nya di potong padahal ia memang melakukan pelanggaran disiplin. Jika pegawai tersebut tetap protes maka kami akan memberikan arahan seperti menunjukkan bukti fisik absensi nya seperti tidak masuk, tidak mengikuti apel pagi, datang terlambat, pulang tidak dengan waktunya itu terlihat di finger printnya pada jam nya. Karena kami memotong uang tunjangannya juga berdasarkan peraturan atau regulasi”

Dikatakan bahwa pegawai yang tidak bisa menerima pemotongan TPP mengenai kedisiplinan diberikan arahan dengan memberikan bukti fisik finger print yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin. Dengan adanya absensi finger print tersebut memudahkan dalam proses pembuatan laporan karena langsung terekam kapan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Riau datang dan pulang, sehingga apabila ada pegawainya yang terlambat atau tidak melaporkan hasil kinerjanya maka akan ada hukuman, dan itu sudah tertera di dalam Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Jadi Pegawai yang melakukan pelanggaran harus menerima konsekuensi atas apa yang telah dilakukan karena semua itu sudah ada peraturan yang mengaturnya

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014:203) bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

Dari peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau memotivasi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan serta kinerja pegawai. Indikator dari kepuasan kerja memperoleh hasil 75% dengan kategori Efektif. Berdasarkan wawancara penulis bersama bapak Ahmad Syifa Selaku Ketua Penelaah Teknis Kebijakan beliau mengatakan :

“Dengan dijalankan dari Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau ini menjadi memotivasi pegawai, dimana sebagai pegawai negeri sipil harus dipaksa disiplin mengenai disiplin datang dan pulang sekaligus membuat laporan kinerja, karena semua itu dinilai dengan angka/uang Dengan diberinya TPP membuat para pegawai menjadi lebih nyaman dalam hal bekerja karena pegawai bisa dilatih agar lebih disiplin dalam bekerja serta memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja”

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu poin yang sangat penting didalam suatu instansi dimana memberikan peranan penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah dilakukan. Seperti halnya dari kebijakan Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang bertujuan meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang memberikan kepuasan kerja untuk pegawai, dimana jika para pegawai mengikuti peraturan yang sudah ditentukan seperti disiplin dalam kehadiran dan kinerja maka pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Riau akan memperoleh TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan).

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab maksudnya adalah organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya. Pada indikator dari Tanggung Jawab memperoleh hasil 50% dengan kategori Cukup Efektif. Hal ini dikarenakan

dari hasil observasi di lapangan peneliti menemukan tanggung jawab kehadiran pegawai masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab mengenai hal kehadiran.

Untuk mengetahui tingkat kehadiran seseorang dapat melalui mesin absensi finger print. Dengan absensi finger print dapat mengetahui disiplin seseorang dan tingkat kehadirannya karna jika terlambat semenit saja langsung tercatat di mesin absen. Tapi disini kembali lagi kepada kesadaran individu masing-masing mau bagaimanapun sanksi atau aturan yang diterapkan jika ia sadar akan tanggung jawabnya ia akan mematuhi peraturan yang ada dilingkungan kerjanya. Berdasarkan wawancara penulis bersama bapak Ahmad Syifa Selaku Ketua Penelaah Teknis Kebijakan beliau mengatakan :

“Mengenai tanggung jawab Sekarang setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing, salah satu tanggung jawab pegawai adalah datang tepat waktu dan melaporkan hasil kinerja. Dengan adanya Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan diterapkan absensi finger print semua pegawai dapat hadir tepat pada waktunya baik datang maupun pulang, selain itu absensi finger print jauh lebih baik daripada absen sebelumnya karena lebih nyata tidak adanya manipulasi didalam sistem absensi ini karena sudah ada ketentuannya sendiri dan disini pegawai negeri sipil dituntut untuk bisa bertanggung jawab secara mandiri”

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara di atas bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kinerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu pemotongan TPP yang sesuai dengan golongan/jabatan dari masing masing pegawai tersebut.

Kesimpulan

Dalam penelitian ini tentang Efektivitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, maka dapat diuraikan dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau secara keseluruhan cukup efektif. Sanksi yang terapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dengan baik. Tetapi dari sanksi tersebut belum cukup efektif dalam mengurangi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pada jam masuk kerja seperti seperti lambat masuk ke kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja serta pegawai pulang tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan dan dalam hal kehadiran.
2. Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kinerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu pemotongan TPP yang sesuai dengan golongan/jabatan dari masing masing pegawai tersebut

3. Dan Pegawai Negeri Sipil yang tidak ada bermasalah terhadap kedisiplinan serta menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab sebaik mungkin dengan tepat waktu akan mendapatkan reward (hadiah) bagi pegawai yang disiplin seperti disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab, ini akan menjadi tolak ukur untuk menilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pegawai tersebut dalam memberikan TPP sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal:

- Adnan, Indra Muchlis & Hamim (2013). ADMINISTRASI, ORGANISASI DAN MANAJEMEN Suatu Ilmu, Teori, Konsep dan Aplikasi.
- Andry dan Yussa. (2020). Perilaku & Etika Administrasi Publik. Pekanbaru:
- Adnan, Indra Muchlis & Hamim (2013). Organisasi Dan Manajemen.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.
- Handrian, E., Muslikhah, U., & Rosmita, R. (2024). Diffusion of Application Policy Innovation Pekan Kita (PEKA) in Pekanbaru City. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1).
- Andry, H., & Handrian, E. (2017, November). E-Implementation of E-Government In Regional Financial Management (Study at the Regional Finance and Asset Management Board of Riau Province). In *International Conference on Democracy, Accountability and Governance (ICODAG 2017)* (pp. 152-155). Atlantis Press.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).
- Handrian, E. (2019). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Surat Izin Mengemudi Golongan C (Sim C) Pada Sat Lantas Polresta Pekanbaru. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 137-155.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Penguatan Pemerintahan Daerah Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Kemunting*, 1(2), 183-203.
- Handrian, E., & Hawa, S. (2022). Implementasi program pengembangan perikanan tangkap pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 10(1), 49-58.
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.
- Nasri, H., Nurman, N., Azwirman, A., Zainal, Z., & Riau, I. (2022). Implementation of collaboration planning and budget performance information for special allocation fund in budget planning in the regional development planning agency of Rokan Hilir regency. *International Journal of Health Sciences (IJHS)*

Ecuador, 6(S4), 639-651.

- Nurman, N., Zainal, Z., & Rajasa, Y. (2021). Good Governance in Structure Belantik Raya People's Market in Siak District. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7(2), 1-11.
- Nurman, M. P. (2015). Strategi Pembangunan Daerah.
- Rusli, R., & Nurman, N. (2016). Implementasi Fungsi Koordinasi Camat Dalam Pembuatan Kartu Keluarga Dan Kartu Tanda Penduduk Di Kecamatan Dumai Barat Kota Dumai. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 2(1), 27-39.
- Parjiyana, P. (2015). Implementasi Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 1(2), 41-54.
- Fista, L., & Parjiyana, P. (2024). Pelaksanaan Fungsi Kepala Desa Dalam Pembinaan Kemasyarakatan Di Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Journal of Public Administration Review*, 1(1), 26-36.
- Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.
- Afhissa, C., & Parjiyana, P. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pimpinan di Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 207-223.
- Marcella, A., & Parjiyana, P. (2018). ANALISIS PELAYANAN UMUM DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA INDRA KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 17-35.
- Suriani, L., Nisa, K., & Affandi, L. H. (2023). Pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Tema Gaya Hidup Berkelanjutan di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1458-1463.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suriani, L., & Sidabutar, O. J. (2019). Kualitas Pelayanan Dan Peraturan Tata Tertib Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka Di Perpustakaan Soeman Hs. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 190-197.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).
- Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44-54.

- Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1-10.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi*.
- Hamim, S. (2005). *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi*.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2014). *Filsafat Ilmu, Ilmu Pengetahuan dan Penelitian*.
- Andry, H., & Yussa, A. T. (2015). *Perilaku dan Etika Administrasi Publik. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing*.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.
- Andry, H. (2017). Pelayanan Publik Pengurusan Izin Mendirikan Bangunan Di Kecamatan Mandau Oleh Dinas Tata Kota, Tata Ruang Dan Pemukiman Kabupaten Bengkalis. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 66-79.
- Andry, H., & Zulkifli, Z. (2023). Evaluasi pengelolaan parkir oleh dinas perhubungan kota pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(02), 194-205.
- Andry, H., Herman, H., & Rahmah, J. (2023). PELAKSANAAN KOORDINASI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU DAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU DALAM PENGHAPUSAN ASET KENDARAAN DINAS OPERASIONAL KHUSUS (AMBULANCE). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(1), 18-28.
- Abdullah, S., Hamim, S., & Ermayuna, S. (2021). Strategi Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan Di Lahan Gambut Desa Pulau Palas Kabupaten Indragiri Hilir. *Pascasarjana Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau*, 1-83.
- Anggara, B., & Abdullah, S. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru Dalam Pendistribusian Gas Lpg 3 Kg Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 248-261.
- Ariswanto, N. S., & Abdullah, S. (2016). Analisis Pelaksanaan Kewenangan Badan Permusyawaratan Desa (Bpd) Di Desa Berumbung Baru Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 197-215.
- Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.
- Abdullah, S., & Safri, I. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengelola Potensi Masyarakat Desa Kampung Panjang Kabupaten Kampar. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 4(2), 242-248.

- Nurmasari, N., & Al Hafis, R. I. (2019). Desentralisasi Asimetris: Kemiskinan ditengah kelimpahan otonomi khusus papua. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 5(2), 1180-1192.
- Nurmasari, N., Komalasari, E., Mulianto, B., Nurman, N., & Amrillah, M. F. (2024). PELATIHAN INOVASI BANK SAMPAH PLASTIK UNTUK PENINGKATAN PENDAPATAN EKONOMI MASYARAKAT DI BANK SAMPAH PUAN SARI MANDIRI. *Jurnal ADAM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 35-40.
- Kurniawan, R., & Nurmasari, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 122-134.
- Afringgo, R., Nurmasari, N., & Zubaidah, E. (2021). Efektifitas E-Warong sebagai Sarana Pengintegrasian Tujuan Program Keluarga Harapan pada Kelompok Target KUBE Berkah Harapan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ranah Publik Indonesia Kontemporer (Rapik)*, 1(1), 22-29.
- Nurmasari, N., & Wedayanti, M. D. (2018, August). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CIVIL SERVANT EMPLOYEES IN THE FRAMEWORK OF REFORM BUREAUATION IN RIAU PROVINCE. In *ICSScE 2018*.
- Herman, H., Suriani, L., & Farisha, N. (2021). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sampah Pada Pasar Milik Pemerintah Kota Pekanbaru. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 9(2), 81-90.
- Herman, H. (2019). Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Oleh Stakeholders Primer Dan Skunder Di Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 2(2).
- Herman, H., & Novarizal, R. (2017). Faktor-faktor ideal perusahaan dalam pelaksanaan CSR (Corporate Social Responsibility). *Sisi Lain Realita*, 2(2), 39-53.
- Nengsih, I. A., & Herman, H. (2019). Strategi Pelayanan Izin Praktek Dokter Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. *Asketik*, 3 (2), 163–175.
- Novarizal, R., & Herman, H. (2019). Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Terhadap Kemungkinan Terjadinya Pelarian (Studi Kasus Lapas Kelas II A Pekanbaru): Universitas Islam Riau. *Sisi Lain Realita*, 4(1), 90-102.
- Suri, D. M. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penertiban dan pembinaan gelandangan dan pengemis di kota pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 89-101.
- Suri, D. M., & Nurmandi, A. (2021, July). Deep learning methods as a detection tools for forest fire decision making process fire prevention in Indonesia. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 177-182). Cham: Springer International Publishing.
- Suri, D. M., Nurmandi, A., Qodir, Z., & Al Fadhat, F. (2021). Narrative Policy Framework: The Role Of Media Narrative Towards Forest And Land Fire Policy In Indonesia. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

- Hildawati, H., & Suri, D. M. (2020). Potensi UEK-SP Kelurahan Rimba Sekampung Untuk Transformasi Menjadi Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Di Kota Dumai. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 24-42.
- Yogia, M. A., & Suri, D. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Usaha Ekonomi Kelurahan. *Sosio Konsepsia*, 9(03), 247-256.
- Al Hafis, R. I., & Yogya, M. A. (2017). Abuse of power: Tinjauan terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik di Indonesia. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 80-88.
- Hafis, A., Imam, R., Hakim, A., & Haryono, B. S. (2014). Aktor Pelaksana Pengelolaan Transportasi Publik Perkotaan (Studi Kasus Bus Trans Metro Di Kota Pekanbaru). *Jurnal Wacana*, 16(4), 171-178.
- Al Hafis, R. I. (2018). Pembangunan Daerah Perbatasan Yang Terabaikan: Kajian Perbatasan Kecamatan Rupa Utara Kabupaten Bengkalis–Selat Malaka. *Gema Publica*, 3(2), 111-119.
- Al Hafis, R. I., Warsono, H., Larasati, E., & Purnaweni, H. (2021). The paradox of collaborative governance in leprosy rehabilitation in Central Java. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 3(17), 55-67.
- Al Hafis, R. I., Wardana, D., Setiawati, S., & Putra, A. I. (2024). Proses Collaborative Governance untuk Mengurangi Dampak Abrasi. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 521-529.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Zubaidah, E., & Lubis, E. F. (2021). Inovasi Layanan Aplikasi e-Samsat Dalam Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 14(2), 120-125.
- Zubaidah, E. (2018). Analisis Manajemen Perkantoran Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah II Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Zubaidah, E., Nurmandi, A., Pribadi, U., Hidayati, M., & Lubis, E. F. (2022, March). The Factors Influencing the Community to Use E-Service in Pekanbaru City, Indonesia. In *International Conference on Public Organization (ICONPO 2021)* (pp. 310-318). Atlantis Press.
- Zubaidah, E. (2016). MANAJEMEN PANTI ASUHAN DALAM PERSPEKTIF HENRI FAYOL:(STUDY KASUS PANTI ASUHAN USMAN BIN AFFAN). *VALUTA*, 2(1), 130-139.
- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Pulungan, B. I. (2022). Political Interaction Strategy Corporate Social Responsibility of PT Riau Andalan Pulp and Paper in Riau Province, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 17(8).
- Wedayanti, M. D., & Susanti, H. (2019). Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat (CBT)

Menggunakan Kontribusi Corporate Social Responsibility (CSR) di Pekanbaru Provinsi Riau. *WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 5(2), 32-37.

- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Juliana, S. (2021, January). Implementation of Corporate Social Responsibility in PT. Riau Andalan Pulp and Paper in Pelalawan District, Riau Province. In *INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia* (p. 71). European Alliance for Innovation.
- Wedayanti, M. D., & Zulkifli, Z. (2015). Pelaksanaan Pengawasan Barang dan Jasa Beredar Oleh Seksi Perlindungan Konsumen Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 52-72.
- Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2019). Efektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga (PMB-RW) Dalam Mewujudkan Prinsip Tridaya Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 156-163.
- Lubis, E. F. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Pnpm Mpd)(Studi Kasus: Kegiatan Simpan Pinjam Perempuan Di Nagari Tanjung Betung Kabupaten Pasaman). *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 304-317.
- Lubis, E. F., & Indira, T. T. (2023). PENGARUH STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA AYAM PENYET CINDELARAS BAGAN BATU KABUPATEN ROKAN HILIR. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-9.
- Lubis, E. E. F. (2024). PELATIHAN PEMBUATAN SABUN CUCI PIRING UNTUK MENINGKATKAN TAMBAHAN PENDAPATAN PADA IBU-IBU KELOMPOK MELATI PUTIH DALAM PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA PEKANBARU. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 120-126.
- Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.
- Handrian, E., Rosmita, R., Suriani, L., & Kartius, K. (2022). Reformasi Badan Usaha Milik Desa Kesumbo Sejahtera di Desa Kesumbo Ampai Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 231-237.

- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Diri Sendiri Terhadap Sikap Wirausaha Pada Usaha Makanan Tradisional Di Desa Palung Raya Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 179-191.
- Kurniawan, A., Rezki, D., & Riau, U. I. (2023). Collaborative Governance Dalam Menangulangi Banjir di Kota Sungai Penuh Collaborative Governance in Overcoming Floods in the City of Sungai Penuh. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 1-18.
- TARMIZI, A., KURNIAWAN, A., ADERISKA, M., & AFRIZAL, T. (2022). Analysis of Quality Electronic Identity Card Service in Sub-District West Meral of Karimun District, Riau Islands (Integrated Sub-District Administration Service Model "Paten"). *International Journal of Society, Development and Environment in the Developing World*, 6, 62-72.
- Tarmizi, A., & Kurniawan, A. (2017). Model Administrasi Pribumi Masyarakat Adat Melayu Petalangan di Desa Sialang Godang Kabupaten Pelalawan Riau. In *Seminar Nasional "Mitigasi dan Strategi Adaptasi Dampak Perubahan Iklim di Indonesia"* (pp. 165-177).
- Yusa, A. T., Andry, H., & Kurniawan, A. (2016). Restorasi Paradigma KUD:" Pendekatan Teori Organisasi Dalam Merebut Peluang MEA".
- Yunisman, Y., Salioso, H., Febrianto, S., Prayuda, R., & Mardatillah, A. (2022). Analysis of quality of animal health services by veterinary medical and veterinary paramedic services in food security and agricultural agency of Rokan Hilir Regency. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 1030-1046.
- Larasati, D., Indrastuti, S., Salioso, H., Yussa, H. A., & Suri, D. M. (2022). Analysis of the effect of job satisfaction and job motivation on the performance of cleaning officers at the environmental service agency Rokan Hilir district Indonesia. *International Journal of Health Sciences*, 6(4), 573-588.
- Salioso, H. (2016). ASN, OTDA, Politik Pilkada Serentak dan Korupsi di Indonesia. *SISI LAIN REALITA*, 1(1), 01-07.
- Adha, M. L., & Salioso, H. (2024). KINERJA ORGANISASI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN BASARNAS KELAS A PEKANBARU. *JURNAL KEMUNTING*, 5(1), 1-16.
- Askarial, A., Rinaldi, K., & Salioso, H. (2016). Kota Dumai Dalam Pidato Seorang Walikota.
- Fani, S. O. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Jam Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal EMBA*, 9(2), 900-906
- Marpoyan Tujuh
- Musafir. (2016). Manajemen Kepegawain di Indonesia. [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/), 1, 23-42.

- Ngurah, G., Dhanurdhara, D., Gusti, I., Wimba, A., Dewa, I. I., Wilyadewi, A. Y., Studi, P., Fakultas, M., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerepan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–61.
- Yunus, S. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.