

TRANSFORMASI E-PRESENSI: MENINGKATKAN DISIPLIN PNS DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SLEMAN

Dwi Mulyani^{1*}, Istiana Hermawati², Adji Suradji Muhammad³

^{1,3} Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta, Indonesia

² Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

*Korespondensi : dwimujadi2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mematuhi ketentuan jam kerja sebelum dan sesudah upaya penegakan disiplin PNS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sumber data sekunder yang diperoleh dari laporan kehadiran PNS (e-Presensi) dari 27 Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ada di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman tahun 2021 dan tahun 2023. Analisa data menggunakan uji beda (t-test) dua sampel berpasangan. Dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan ($0,00<0,05$). Ini berarti, upaya peningkatan disiplin PNS telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman dalam menaati ketentuan jam kerja. Rekomendasi yang dapat disampaikan meliputi: kebutuhan akan kebijakan yang tegas terkait penegakan disiplin, penerapan sistem e-Presensi yang efektif, pelatihan dan sosialisasi yang berkala, serta monitoring dan evaluasi secara rutin. Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Kata Kunci : Disiplin PNS, *E-Presensi*, Kehadiran, Dinas Kesehatan Sleman.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there are differences in the discipline of Civil Servants (PNS) in complying with the provisions of working hours before and after efforts to enforce civil servant discipline. This study uses a quantitative approach, with secondary data sources obtained from the presence reports of civil servants (e-Presensi) from 27 Technical Implementation Units (UPT) in the Sleman District Health Office area in 2021 and 2023. Data analysis using a difference test (t-test) of two paired samples. With a significance level of 5% ($\alpha=0.05$), the results showed a significant difference ($0.00<0.05$). This means that efforts to improve the discipline of civil servants have had a significant positive impact on civil servants in the Sleman District Health Office in complying with the provisions of working hours. Recommendations that can be submitted include: the need for firm policies related to discipline enforcement, the implementation of an effective e-Attendance system, periodic training and socialization, and regular monitoring and evaluation. With these steps, it is expected to create a work environment that is more disciplined, efficient, and able to provide better public services to the community.

Keywords : Civil Servant Discipline, *E-Presence*, Presence, Sleman Health Service.

A. PENDAHULUAN

Salah satu kewajiban PNS adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut berupa peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat dan ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap PNS harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengikatnya.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar menjadi pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS (Sudrajat, 2022).

Bentuk kedisiplin PNS yang telah dituangkan dalam peraturan pemerintah adalah suatu hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan karena merupakan hal yang sangat penting agar Visi dan Misi pemerintah baik pusat maupun daerah dapat terwujud dan tercapai secara optimal. Kedisiplinan PNS sangat diperlukan karena PNS merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat yang berkualitas. PNS sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat harus mampu menjadi sumber daya PNS yang berkualitas, profesional dan bersih dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan

masyarakat (Anas, 2022).

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang disebutkan bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai PNS. PNS mempunyai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini terdapat dalam PP Nomor 94 tahun 2021 pasal 4 huruf (BKN, 2021). Jam Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Jam Kerja Pegawai PNS adalah rentang waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kedinasan di tempat yang ditugaskan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Purnomo, 2024).

Ketentuan jam kerja PNS adalah 37,5 jam dalam 1 minggu atau 450 menit per hari bagi PNS yang bekerja di Instansi yang menerapkan 5 hari kerja. Bagi PNS yang datang terlambat, mendahului pulang atau tidak hadir tanpa keterangan selama 450 menit dihitung satu hari tidak masuk kerja. PNS yang akumulasi ketidakhadirannya melebihi 1350 menit dihitung 3 hari tidak masuk kerja dalam 1 tahun dan harus mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dari atasan langsung. Berdasarkan laporan kehadiran PNS yang diperoleh dari data aplikasi Sistem Informasi Presensi Pemda Sleman <https://sip.slemankab.go.id> di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman tahun 2021 terdapat 233 dari 1062 PNS yang datang terlambat, mendahului pulang dan tidak presensi akumulasinya lebih dari 1350 menit (21,85%). Belum optimalnya

upaya penegakan disiplin PNS menyebabkan banyaknya PNS yang melanggar aturan jam kerja.

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi
Tegaknya disiplin dapat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Jika pegawai percaya bahwa upaya mereka akan dihargai sesuai dengan upaya mereka untuk organisasi atau kantor, mereka akan mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Bila pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktekkan agar dapat diikuti oleh pegawai lainnya.
3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Disiplin tidak dapat diterapkan jika tidak ada peraturan tertulis yang dipegang.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
Pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran seorang pegawai.
5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan diperlukan untuk menjaga disiplin dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan.
6. Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan.
Jika seorang pemimpin memberi perhatian yang besar kepada pekerjanya, mereka akan dapat membangun disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu.
- b. Kebiasaan memberikan pujian.
- c. Melibatkan pegawai dalam rapat perusahaan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena fokusnya pada upaya Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman dalam meningkatkan disiplin PNS dalam menaati ketentuan jam kerja. Tidak hanya pada efektifitas penerapan presensi *finger print* atau presensi elektronik (Setiawan dkk, 2023); (Aria R. Semba, 2023); Bara dkk, 2022); (Mawarni dan Mukhrizal, 2023). Disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan meskipun aturan disiplin saat ini lebih ketat (Ramvita dkk, 2023). Hal itu karena hanya melihat dari faktor aturan saja, padahal ada berberapa faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin pegawai. Termasuk penelitian (Effendi dan Ari, 2022) yang hanya meneliti penyebab rendahnya presensi pegawai; (Widiastuti dkk, 2021) yang hanya menganalisa belum berjalannya implementasi kebijakan disiplin PNS.

Penelitian-penelitian yang sudah dilakukan tersebut semuanya menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, sehingga perlu dilakukan metode lain yang berbeda yaitu dengan metode penelitian kuantitatif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman dan 27 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data sekunder berupa rekapitulasi kehadiran PNS yang diperoleh dari aplikasi e-

Presensi Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman pada tahun 2021 dan 2023 karena upaya peningkatan disiplin PNS dilakukan pada tahun 2022.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman yaitu 1062 orang PNS. Seluruh data dari populasi ini dianalisis, dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019) sehingga diperoleh jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 1062 orang.

Data yang terkumpul dianalisis uji beda dua rata rata (Paired sampel t-Test) yaitu uji beda dua sampel berpasangan. Artinya, sampel yang digunakan sama, tetapi pengujian yang dilakukan terhadap sampel tersebut dua kali dalam waktu yang berbeda atau dengan interval waktu tertentu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant* 0.05 ($\alpha=5\%$).

Paired sample t-test merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan. Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian sebelum dan sesudah (Linda et

al., 2023).

Dasar pengambilan putusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak (perbedaan sebelum dan sesudah upaya peningkatan disiplin PNS tidak signifikan).
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima (perbedaan sebelum dan sesudah upaya peningkatan disiplin PNS signifikan).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya peningkatan disiplin PNS yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman pada tahun 2022 mengacu pada teori yang disampaikan Sutrisno (2017). Adapun hasil penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Keteladanan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan seluruh Kepala Bidang

Keteladanan jajaran pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman tentang kedisiplinan menaati ketentuan jam kerja dapat ditunjukkan dengan data hasil rekapitulasi aplikasi E-Presensi tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Data E-Presensi Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Tahun 2021-2023

No	Jabatan	Akumulasi Keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi (menit)			Jumlah (menit)
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	

1	Kepala Dinas	301	12	103	<1350
2	Sekretaris Dinas	21	15	0	<1350
3	Kabid Kesehatan Masyarakat	9	13	9	<1350
4	Kabid Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	433	588	1056	<1350
5	Kabid Pelayanan Medis	0	0	0	<1350
6	Kabid Sumber Daya Kesehatan	0	2	0	<1350
	Total	764	630	1168	<1350

Sumber: Aplikasi E-Presensi

Dari data di atas dapat diketahui, bahwa seluruh pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman belum pernah mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan. Hal ini karena data akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensinya tidak melebihi 1350 menit per tahun dalam tiga tahun terakhir.

2. Peraturan yang dikeluarkan Kepala Dinas Kesehatan berupa Rencana Manajemen Mutu, Sasaran mutu dan Standar Operasional Prosedur tentang disiplin PNS

Laporan kehadiran PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman menjadi sasaran mutu subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman sejak tahun 2022. Oleh karena itu, hasil analisis aplikasi E-Presensi dilaporkan setiap bulan.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, berupa surat perintah pembinaan pegawai yang tidak disiplin menaati ketentuan jam kerja

Pada tahun 2022 dan 2023 Kepala Dinas Kesehatan memberikan surat kepada Kepala UPT untuk melakukan pembinaan kepada pegawai yang akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensinya melebihi 1350 menit

dalam satu tahun. Pembinaan dan pemeriksaan tersebut wajib dilaporkan Kepala Dinas Kesehatan.

4. Pengawasan pimpinan berupa laporan analisa aplikasi E-Presensi setiap bulan dan monitoring kedisiplinan pegawai di UPT

Kegiatan monitoring kedisiplinan pegawai di UPT dilaksanakan selama 3 kali dalam setahun, yaitu pada saat :

- Monitoring kesiapsiagaan libur natal dan tahun baru.
- Monitoring kesiapsiagaan libur hari raya Idul Fitri
- Monitoring kepegawaian

5. Perhatian pimpinan kepada pegawai yang disiplin berupa pemberian pin Disiplin dan piagam penghargaan

PNS yang akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi 0 menit dalam 1 tahun, maka akan mendapatkan piagam penghargaan dari Kepala Dinas. Berikut data jumlah pegawai dengan akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi 0 menit pada tahun 2021-2023:

Tabel 2. Data Pegawai dengan akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi 0 menit tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah (orang)
1	2021	5
2	2022	60
3	2023	75

Sumber: Aplikasi e-Presensi Tahun 2021-2023

Berdasar hal tersebut maka dapat

disajikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil analisa data akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi PNS pada tahun 2021(sebelum upaya) dan tahun 2023 (sesudah upaya) menggunakan aplikasi SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Disiplin Sebelum	925.3974	1062	1374.17742	42.16776
	Disiplin Sesudah	597.8917	1062	720.04898	22.09529

Pada output di atas terlihat nilai sebelum dan sesudah dari data rekapan E-presensi untuk nilai sebelum mean sebesar 925,3974. Sedangkan nilai sesudah mean sebesar 597,8917. Jumlah responden adalah seluruh populasi yaitu 1062 PNS. Maka nilai sebelum $925,3974 > 597,8917$ yang berarti secara deskriptif terdapat

perbedaan rata-rata jumlah kehadiran PNS. Setelah dilakukan upaya peningkatan disiplin PNS rata-rata akumulasi keterlambatan, mendahului pulang seluruh PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman lebih kecil dibandingkan dengan sebelum dilakukan upaya peningkatan disiplin PNS.

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Disiplin Sebelum & Disiplin Sesudah	1062	.543	.000

2. Nilai Paired Sampel korelasi sebagai berikut :

Output di atas menunjukkan hasil uji korelasi atau hubungan kedua data. Diketahui nilai correlation sebesar 0,543 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000.

Nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat dikatakan ada hubungan antara variabel sebelum dengan variable sesudah.

Paired Samples Test

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Disiplin Sebelum - Disiplin Sesudah	327.50565	1154.04629	35.41286	258.01846	396.99284	9.248	1061	.000

3. Hasil uji Paired T-test :

Berdasarkan hasil uji t (*paired sample t test*) di tersebut, menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara

sebelum dan sesudah dilakukan upaya peningkatan disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. Hal ini

dapat dilihat dari hasil analisis bahwa signifikansi sebesar $P(T \leq t)$ two-tail $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis menyatakan bahwa ada perbedaan disiplin PNS menaati ketentuan jam kerja sebelum dan sesudah dilakukan upaya peningkatan disiplin PNS.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramvital, Simon Sumanjoyo Hutagalung, Apandi (2023) yang berjudul Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung disimpulkan bahwa disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan meskipun aturan disiplin saat ini lebih ketat. Hal ini bisa terjadi karena belum optimalnya upaya peningkatan disiplin pegawai. Selain ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai sesuai yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Setiawan, Kustiawan, Ryan Angria Pratama (2022) yang berjudul Efektivitas Penerapan Presensi *Finger Print* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang kesimpulannya adalah penerapan presensi finger print dalam meningkatkan disiplin PNS pada guru SDN di Kecamatan Sagulung sudah efektif. Meskipun presensi pegawai sudah menggunakan *finger print* atau melalui aplikasi E-Presensi tentu saja tidak langsung membuat pegawai menjadi disiplin menaati ketentuan jam kerja tanpa adanya upaya-upaya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin PNS.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan hasil analisis dampak E-Presensi yang berupa akumulasi keterlambatan, mendahului pulang dan tidak presensi PNS sebelum dan sesudah dilakukan upaya peningkatan disiplin PNS. Upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan untuk meningkatkan disiplin PNS menaati ketentuan jam kerja sudah sesuai dengan kerangka teori yang disampaikan oleh Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain : (1) keteladanan pimpinan, (2) adanya peraturan tentang disiplin pegawai, (3) keberanian pimpinan mengambil tindakan/ pemberian *punishment*, (4) pengawasan pimpinan dan (5) perhatian pimpinan atau pemberian *reward*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diajukan rekomendasi penelitian sebagai berikut: (1) kebutuhan akan kebijakan yang tegas terkait penegakan disiplin seperti SK Bupati tentang Disiplin PNS di Pemda Sleman, (2) penerapan sistem e-Presensi yang efektif, (3) pelatihan dan sosialisasi yang berkala oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan, dan (4) monitoring dan evaluasi secara rutin disiplin pegawai di setiap Organisasi Pemerintah Daerah. Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Achmat Sudrajat. (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara*.

- Aria R Semba (2023). *Efektivitas E-Presensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima*. Bara, Chuzaimah Batu, Aisyah Citra Dewi, and Nurul Hidayah. (2022). *Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan*. Jurnal Program Mahasiswa Kreatif, 6.1, 202–13.
- Efendy, Arif. (2022). *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Jl Setiabudi, and A Semarang. *Kajian Hukum Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Widiya Praja, 2.1.
- Effendhi, Lukman, and Ary Sutrischastini (2022). *Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 2.4, 1103–18.
- Purnomo. (2024). *Peraturan Bupati Sleman No 2 Tahun 2024 tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman*.
- Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman. (2019). *Panduan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil*.
- Linda Rosalina and others (2023) 'Buku Ajar STATISTIKA', FEBS Letters, 185.1, 4–8
- Pejabat Pembina Kepegawaian. (2021) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.,–15.
- Mawarni, Iga, and Mukhrijal Mukhrijal. (2023). *Sistem Presensi Face Recognition Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh*. Journal of Governance and Social Policy, 4.1 , 24–43 .
- Nainggolan, Hermin, Zikriatul Ulya, R Neny Kusumadewi, Dini Selasi, Rr. Sri Handari Wahyuningsih, Roy Setiawan, and others. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Implementasi*.
- Ramvital, Simon Sumanjoyo Hutagalung, Apandi (2023). *Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung*. Vol 5 No 2 (2023): Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik
- Setiawan, Gilang, Ryan Anggria Pratama, Maritim Raja Ali Haji, and Universitas Maritim Raja Ali Haji. (2023). *Efektivitas Penerapan Presensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Guru SD N Di Kecamatan Sagulung Kota Batam Tahun 2022*. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, 3.2 (2023), 6–14 .
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Kencana Prenada Media Group,

2017, p. 244.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.