PENGARUH KEPEMIMPINAN, ABSENSI FINGERPRINT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PNS

(Survey Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan)

Annisa Dwi Cahyani¹, Dede Djuniardi², Deri Prayudi³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan

*Koresponden: annisadc0704@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil sebanyak 123 responden. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; Absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; Kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Katakunci: Kepemimpinan, Absensi Fingerprint, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Demi terealisasinya Undang – undang Pemerintahan Daerah yaitu mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Dibuat regulasi guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah tersebut, pemerintah membuat perangkat berupa aparatur daerah sebagai pendukung dari pelaksanaan pemerintahan daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu aparatur yang bertugas membantu penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2018 tentang Satpol PP pasal 1 disebutkan bahwa Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Agar dapat terlaksananya tugas dari Satpol PP tersebut, perlu dilakukan peningkatan baik dari sisi kelembagaan maupun sumber daya manusianya.

Penggerak mendasar dalam organisasi pemerintahan adalah SDM atau biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pejabat Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) serta dibantu oleh Tenaga Kerja Non-ASN. Pegawai sudah seharusnya selalu mematuhi peraturan yang ada dalam instansi (Siregar et al., 2022). Instansi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi (Siregar et al., 2022). Menurut Fitriani et al. (2022) untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja kearah profesionalisme perlu adanya pedoman atau acuan bagi para pegawai. maka, pendisiplinan pegawai diperlukan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mentaati peraturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi dan tanpa paksaan (Masruroh et al., 2023). Salah satu kewajiban PNS yaitu mentaati

peratiran jam kerja dan tata tertib pekerjaan, Peraturan Pemerintah ayat 11 No. 53 Tahun 2010 mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Tetapi pada kenyataannya saat ini banyak dijumpai PNS yang kurang disiplin dalam bekerja (Rahmantlya & Djazuli, 2019). Baik hal keterlambatan, pulang cepat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan yang malah dianggap lumrah (Iskandar et al, 2024). Berikut rekapitulasi daftar keterlambatan pegawai Satpol PP Kuningan bulan Januari s-d Desember tahun 2022:

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Satpol PP Kuningan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tepat Waktu	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase Tingkat Keterlambatan (%)
Januari	131	87	44	33,58 %
Februari	130	79	51	39,23 %
Maret	130	78	52	40 %
April	130	87	43	33,07 %
Mei	142	102	40	28,16 %
Juni	142	104	38	26,76 %
Juli	141	105	36	25,53 %
Agustus	140	100	40	28,57 %
September	140	100	40	28,57 %
Oktober	140	104	36	25,71 %
November	139	105	34	24,46 %
Desember	139	103	36	25,89 %
Rata-rata				30 %

Sumber: Bagian Umum & Kepegawaian Satpol PP Kuningan, Data diolah peneliti.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dari Januari s/d Desember 2022 relatif tidak stabil dan memiliki rata – rata sebesar 30%. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 40% dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 24,46%. Muslimah (2017) mengungkapkan bahwa adanya masalah dengan kedisiplinan pegawai apabila rata rata persentase keterlambatan dan pulang lebih awal menunjukkan di angka nilai dari 15% per bulannya. Maka dari itu, dapat dikatakan terjadi adanya suatu masalah dalam absensi, karena Afandi (2018) mengatakan bahwa salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah tingkat absensi atau keterlambatan.

Dalam suatu instansi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting (Akhmaddhian, 2020). Sebab pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan (Masruroh et al., 2024). Kepemimpinan Kasat Pol PP Kuningan diharapkan dapat memberi dampak terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Kuningan dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor Satpol PP Kuningan bahwa pimpinan Satpol PP saat ini sangat mengapresiasi terhadap anggotanya. Seperti, membuat pos jaga yang sesuai standar, memfasilitasi setiap ruangan untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja serta menyediakan mobil operasional. Tetapi, fenomena permasalahan yang kerap muncul adalah stigma bahwa Satpol PP dalam menjalankan tugasnya yaitu memberikan pelayanan yang kurang baik pada masyarakat (Hisbih et al., 2023). Hal ini tentu berkaitan erat dengan peran kepemimpinan dari Satpol PP itu sendiri.

Absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan yang selama ini dilakukan oleh organisasi termasuk Satpol PP Kuningan (Gunawan & Wachyuni, 2020). Saat ini, kemajuan teknologi membuat organisasi – organisasi khususnya organisasi pemerintah melakukan antisipasi terjadinya pelanggaran kedisiplinan salah satunya adalah absensi (Iskandar & Anggraeni, 2022). Menurut Ramdani et al. (2024) pemanfaatan absensi fingerprint dilakukan untuk memudahkan pimpinan melihat seberapa disiplin pegawai dalam melakukan absensi. Maka penerapan absensi fingerprint ini diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut. Rekap absensi pegawai Satpol PP Kuningan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa absensi fingerprint yang ada pada Satpol PP Kuningan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Karena pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang terlambat terutama pada Satpol PP Kuningan.

Budaya organisasi yang ada di Satpol PP berdampak pada disiplin kerja. Karena dengan budaya positif setiap pekerja akan mempunyai kecenderungan positif (Masruroh et al., 2023). Salah satunya bentuk disiplin kerja adalah mematuhi standar, nilai dan aturan instansi (Maulana et al., 2022). Meski begitu, penerapan budaya organisasi di Satpol PP Kuningan nampaknya belum optimal. Menurut observasi dan wawancara yang dilakukan, masih banyak ditemukan pegawai yang tidak memakai tanda pengenal bahkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditetapkan. Selain itu, Satpol PP memiliki nilai yang menjadi pedoman terutama saat bertugas antara lain disiplin, kompak, bertanggungjawab, berani, santun, tegas, humanis, *normative* serta loyal (Iskandar, 2019). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, pegawai Satpol PP sudah melakukan tindakan yang tegas serta humanis terutama dalam menghadapi permasalahan di lapangan dengan masyarakat.

Penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian mengenai kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Penelitian Aryanto & Jaenab (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian Dewi et al (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya Anggraeni et al (2022) menunjukkan bahwa absensi fingerprint berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Sementara penelitian Nada et al (2022) menunjukkan bahwa absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian terdahulu Khotimah et al (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Nurhayati & Supriyadi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan.”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Satpol PP Kuningan sebanyak 123 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sehingga sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Satpol PP Kuningan sebanyak 123 pegawai. Untuk Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,08379451
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,040
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 22

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai asymptotic sig sebesar 0,193 yang lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa seluruh tingkat signifikansi dari variable penelitian adalah terdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,905	1,105
	Absensi Fingerprint	,874	1,144
	Budaya Organisasi	,945	1,058

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Menurut table 2 diatas, setiap variable dalam penelitian memiliki nilai tolerance > 0,1. Nilai tolerance X1 adalah 0,905 dan VIF < 10 adalah 1,105. Nilai tolerance X2 adalah 0,874 dan VIF < 10 adalah 1,144 dan nilai tolerance X3 adalah 0,945 dengan VIF < 10 adalah 1,058. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan multikolinearitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas
Correlations**

			Kepemimpinan	Absensi Fingerprint	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,232**	-,006	-,067
		Sig. (2-tailed)	.	,010	,944	,459
		N	123	123	123	123
	Absensi Fingerprint	Correlation Coefficient	,232**	1,000	,130	-,027
		Sig. (2-tailed)	,010	.	,153	,770
		N	123	123	123	123
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	-,006	,130	1,000	-,106
		Sig. (2-tailed)	,944	,153	.	,245
		N	123	123	123	123

	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.067	-.027	-.106	1,000
		Sig. (2-tailed)	,459	,770	,245	.
		N	123	123	123	123

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22

Menurut data dari table 3 diatas, nilai sig X1 0,459 > 0,05, X2 0,770 > 0,05 dan X3 0,245 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas pada data ini.

Uji Refresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,932	1,230	
	Kepemimpinan	,061	,023	,139
	Absensi Fingerprint	,197	,027	,391
	Budaya Organisasi	,331	,028	,607

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 22

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12,932 + 0,061X_1 + 0,197X_2 + 0,331X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 12,932 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable kepemimpinan (X₁) absensi fingerprint (X₂) dan budaya organisasi (X₃), sehingga disiplin kerja sebesar 12,932. Artinya, disiplin kerja akan bernilai 12,932 tanpa adanya variable X₁, X₂ dan X₃.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (X₁) sebesar 0,061 menunjukkan bahwa setiap variable kepemimpinan meningkat satu satuan. Oleh karena itu, dengan asumsi variable bebas lainnya tetap, disiplin kerja akan mencapai 0,061 satuan.
3. Koefisien absensi fingerprint (X₂) 0,197 menunjukkan bahwa setiap variable absensi fingerprint meningkat satu satuan. Oleh karena itu, disiplin kerja meningkat 0,197 satuan dengan asumsi variable bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien budaya organisasi (X₃) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa setiap variable budaya organisasi meningkat satu satuan. Oleh karena itu, disiplin kerja meningkat 0,331 satuan dengan asumsi bahwa variable bebas lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,703	,695	,871	2,089

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Absensi Fingerprint

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,695 menunjukkan bahwa kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 69,5%. Faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini mempengaruhi sebesar 30,5%.

Uji Hipotesis

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	10,510	,000
	Kepemimpinan	2,650	,009
	Absensi Fingerprint	7,311	,000
	Budaya Organisasi	11,816	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Output SPSS 22

Nilai t hitung kepemimpinan pada table 6 adalah 2,650 dan nilai t tabel pada sig 5% adalah 1,657. Karena t hitung 2,650 lebih besar daripada t tabel 1,657. H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja. Dengan nilai sig 0,009 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya H1 diterima.

Selanjutnya absensi fingerprint, nilai t thitung sebesar 7,311 dengan nilai t tabel pada sig 5% adalah 1,657. Karena nilai t hitung sebesar 7,311 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,657, H0 ditolak dan Ha diterima. Maka, absensi fingerprint berpengaruh pada disiplin kerja. Nilai sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya H2 diterima.

Lalu budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 11,816. Untuk nilai t table pada signifikansi 5% adalah 1,657. Karena t hitung 11,816 lebih besar dari t table 1,657 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, absensi fingerprint berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai signifikansi untuk budaya organisasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. **Artinya H3 diterima.**

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,681	3	71,227	93,800	,000 ^b
	Residual	90,362	119	,759		
	Total	304,043	122			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Absensi Fingerprint

Nilai F hitung sebesar 93,800 ditunjukkan pada tabel 7 diatas. Bila taraf kesalahan sebesar 5% maka diperoleh nilai F table sebesar 2,68. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung 93,800 lebih besar dari F table 2,68 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diuntungkan oleh variabel kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi. **Artinya H4 diterima.**

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan IBM SS Statistics 22, mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin baik jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
2. Absensi fingerprint berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, artinya apabila suatu instansi menggunakan sistem absensi fingerprint maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu instansi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
4. Kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai, apabila suatu instansi menggunakan sistem absensi fingerprint maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dan semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu instansi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan pada variabel kepemimpinan, indikator kemampuan pegawai menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan indikator tanggungjawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas sendiri dan tugas kelompok memiliki skor terendah. Inisiatif pegawai dan tanggungjawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, maka perlu peningkatan kemampuan dan tanggungjawab untuk memperbaiki kedisiplinan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan variabel absensi fingerprint, indikator meningkatkan kinerja instansi dengan mengoptimalkan jam kerja memiliki skor terendah. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai dapat melakukan absen terlebih dahulu meskipun pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu, sebaiknya instansi semakin tegas memberikan peringatan pada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan pada variabel budaya organisasi, indikator setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik memiliki skor terendah. Indikator tersebut akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, prosedur kerja yang ada pada tiap instansi sudah diterapkan dalam tatanan kerja berbentuk peraturan melakukan pekerjaan dan berhubungan baik dengan unit kerja lain. Jika masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja tersebut, maka, menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum baik. Sehingga, perlu meningkatkan komunikasi antar pegawai, salah satu cara untuk meningkatkan hal ini adalah dengan terus menekankan komunikasi antar pimpinan maupun rekan kerja agar selalu terjalin dengan baik.
4. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan,, pada variabel disiplin kerja, indikator

keluar saat jam kerja atau bolos memiliki indikator terendah. Maka dari itu, sebaiknya instansi lebih tegas dalam menetapkan prosedur kerja untuk para pegawainya agar pegawai dapat taat dan patuh pada aturan yang berlaku.

5. Bagi peneliti selanjutnya, adanya penelitian ini adalah sebagai bahan kajian serta pembandingan untuk penelitian yang akan datang dengan berbagai keterbatasan seperti halnya waktu, tenaga, biaya dan sumber yang terbatas sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu ditelaah lebih mendalam lagi mengenai pengaruh kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan menyertakan variabel - variabel lain yang belum diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja, dll yang dapat digunakan dalam penelitian ini serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akhmaddhian, S. (2020). Discourse on Creating a Special Environmental Court in Indonesia to Resolve Environmental Disputes. *Bestuur*, 8(2), 129-138.
- Anggraeni, T. Y., Wahyulina, S., & Muttaqillah. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik, Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja. *UNRAM Management Riview (Urgent Rev)*, 2(1), 1–8.
- Aryanto, S., & Jaenab. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 313–320. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.115>
- Dewi, S. R., Suryatni, M., Nurmayanti, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB. *Urgentev: Unram Management Review*, 2(3), 89–97.
- Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 141-154.
- Gunawan, W. H., & Wachyuni, W. (2020). Information Technology and Market Orientation on the Competitiveness and Performance of a Kuningan's Tourism Activity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 7(2), 105-116.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. *Journal Of Educational Experts (JEE)*, 2(1), 27-32.
- Iskandar, I., & Anggraeni, S. (2022). Effects Of Family Support Moderation On The Influence Of Attitudes, Subjective Norms, And Self-Efficacy On Entrepreneurship Intentions. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 361-366.

- Iskandar, I., Rianawati, Y., Pradja, N. S., Jumantini, E., & Mulyati, S. (2024). The Influence of Business Environment On Entrepreneurial Behavior Through Motivation and Competitive Advantage as Mediators. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, 13(1), 29-42.
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Purwani, W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pangkalan Bun Kotawaringin Barat). *Magenta*, 11(1), 47–58.
- Manalu, V. G., Adzimatunur, F., & Rahimi, F. (2022). Peran Mediasi Environmental Scanning Pada Orientasi Kewirausahaan Dan Kinerja Ukm: Implementasi Ukm Di Jawa Barat Dan Jawa Tengah. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, D., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 14(1), 167-174.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardani, R. N. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *Jiagabi*, 11(1), 214–222.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN Z & J BAKERY KUNINGAN. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14-19.
- Nurdiyansyah, E. D., Harjadi, D., & Karmela, L. (2024). The Influence of Meaningful Work and Work Environment on Organizational Commitment Through Work Engagement as a Moderator Variable in the Kuningan Regency Regional Apparatus. *Journal of Social Research*, 3(5), 1114-1123.
- Nurhayati, A., & Supriyadi, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Keadilan Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. *Jurnal Ekobisman*, 3(1), 81–103.
- Rahmantya, Y. E. K., & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 193.
- Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus

of Control on Pro-Environmental Behavior: The Role of Attitude toward Pro-Environmental Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 416-425.