

**IMPLEMENTASI ABSENSI SIDIK JARI
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA**

Rifqi Mustaqim Durrah
NPP. 32.0043

Asdaf Kota Langsa, Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 32.0043@ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. Didik Suprayitno, MM

ABSTRACT

Problem Statement (Research GAP): This research is motivated by the low level of employee work discipline at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Langsa City prior to the implementation of the fingerprint attendance system, such as high levels of tardiness, unexplained absences, and manipulation of manual attendance records. The research gap lies in the lack of in-depth studies on how the implementation process of fingerprint attendance technology affects disciplinary behavior among public sector employees, particularly in disaster management institutions. **Purpose:** The objective of this study is to analyze the implementation of the fingerprint attendance system in improving work discipline, identify the challenges faced during its implementation, and provide relevant solutions to strengthen a culture of discipline in the workplace. **Method:** This study employs a descriptive qualitative method using Charles O. Jones' policy implementation theory, which consists of three dimensions: organizing, interpretation, and application. Data were obtained through in-depth interviews, direct observation, and document studies involving five key informants. **Result:** The results of the study indicate that the implementation of the fingerprint attendance system succeeded in reducing employee tardiness by up to 25%. However, there are still several challenges, including resistance from senior employees, technical issues with the machines, and a lack of training. **Conclusion:** In conclusion, the fingerprint attendance system has contributed positively to improving work discipline. However, its long-term success requires continued support in the form of technical training, system refinement, and the integration of attendance data into the employee performance evaluation system.

Keywords: Implementation, Fingerprint Attendance, Work Discipline, BPBD, Charles O. Jones

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya disiplin kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa sebelum diterapkannya absensi sidik jari, seperti tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta manipulasi data absensi manual. Kesenjangan penelitian ini terletak pada kurangnya kajian mendalam mengenai bagaimana proses implementasi teknologi absensi sidik jari memengaruhi perilaku kedisiplinan pegawai sektor publik, khususnya di instansi penanggulangan bencana. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi sistem absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penerapannya, serta memberikan solusi yang relevan bagi penguatan budaya kerja disiplin. **Metode:** Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teori implementasi kebijakan Charles O. Jones yang terdiri dari dimensi organizing, interpretation, dan application. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi terhadap lima informan kunci. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi absensi sidik jari mampu menurunkan tingkat keterlambatan pegawai hingga 25%. Namun, masih terdapat kendala berupa resistensi dari pegawai senior, kendala teknis mesin, serta kurangnya pelatihan. **Kesimpulan:** Kesimpulannya, absensi sidik jari memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja, namun keberhasilan jangka panjangnya memerlukan dukungan pelatihan teknis, penyempurnaan sistem, serta integrasi data ke dalam sistem evaluasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Implementasi, Absensi Sidik Jari, Disiplin Kerja, BPBD, Charles O. Jones



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Kualitas dan produktivitas SDM sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik. Menurut Riono (2021) dalam Marayasa (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi prioritas utama bagi instansi pemerintahan, yang dapat dilakukan melalui pelatihan, pemanfaatan teknologi, serta peningkatan disiplin kerja sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Pemerintah sebagai penggerak reformasi birokrasi dan pemegang kekuasaan harus dapat memanfaatkan hal ini, sebagaimana menurut Labolo (2014) dalam bukunya mendefinisikan makna dari pemerintahan yaitu pelembagaan kekuasaan yang dioperasionalkan secara konkret dari jenjang paling puncak hingga entitas pemerintahan terendah. Upaya ini dilakukan melalui pelatihan, penerapan teknologi, dan peningkatan kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada Masyarakat. kemudian menurut Wasistiono & Simangunsong (2015:94-95) menyebutkan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana organisasi tertinggi suatu negara, yakni pemerintah berhubungan dengan rakyatnya dalam kaitan hak dan kewajibannya yang seimbang. Pemerintah mempunyai kewajiban dan hak kepada warga negara. Sebaliknya warga negara mempunyai dan kewajiban kepada negara.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi dasar hukum bagi pegawai dalam menjalankan kewajibannya, termasuk pengaturan tentang larangan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kedisiplinan kerja di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta praktik manipulasi absensi secara manual.

BPBD Kota Langsa memiliki peran strategis dalam penanggulangan bencana dan kesiapsiagaan darurat, sehingga kehadiran dan kedisiplinan pegawai menjadi aspek vital. Berdasarkan Laporan Kepegawaian Tahun 2023, ditemukan bahwa tingkat keterlambatan pegawai mencapai 20% per bulan, ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 15%, dan sekitar 30% pegawai tidak hadir tepat waktu. Hal ini berdampak langsung pada efektivitas pelayanan, terutama saat terjadi bencana. Sebagai respons atas permasalahan tersebut,

BPBD Kota Langsa mengimplementasikan absensi sidik jari pada awal tahun 2023. Teknologi ini dianggap lebih efektif untuk memantau kehadiran secara otomatis, *real-time*, dan meminimalkan praktik tidak disiplin seperti titip absen. Berdasarkan Astuti & Amalah (2018) menyatakan bahwa disektor

publik terbukti dapat meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran secara signifikan serta dapat meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kehadiran pegawai karena data absensi yang tidak dapat diubah atau tidak dapat dimanipulasi. Studi yang dilakukan di Kantor Pemerintah Kabupaten Tangerang juga menunjukkan implementasi absensi elektronik meningkatkan tingkat kehadiran pegawai sebanyak 20% dalam setahun pertama penggunaan. Menurut Simatupang Clarissa & P. Saroyeni Putu (2018) yang menyatakan bahwa penerimaan teknologi oleh pegawai sangat menentukan keberhasilan implementasi absensi elektronik dan juga keberhasilan dari sistem ini juga sangat bergantung pada pegawai yang memakai teknologinya, karena pegawai sangat berperan penting dalam efektivitas implementasi.

Namun, implementasi teknologi tersebut tidak berjalan tanpa tantangan. Beberapa pegawai, khususnya yang berusia di atas 50 tahun, mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi ini. Selain itu, terdapat kendala teknis seperti gangguan mesin dan jaringan, serta minimnya pelatihan teknis bagi pegawai. Untuk menggunakan teknologi ini, mereka memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan proses absensi, yang dapat mengakibatkan keterlambatan masuk kerja meskipun sebenarnya hadir tepat waktu.

Melihat permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana proses implementasi absensi sidik jari dapat berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta merumuskan solusi yang efektif. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian bertujuan untuk mengevaluasi **“Implementasi Absensi Sidik Jari Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di BPBD Kota Langsa”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi proses implementasi, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta memberikan solusi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan SDM, khususnya di sektor publik.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa, khususnya sebelum diterapkannya sistem absensi sidik jari. Berdasarkan data kepegawaian BPBD tahun 2023, tercatat tingkat keterlambatan pegawai mencapai 20% per bulan, ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 15%, serta tingginya tingkat pelanggaran terhadap jam kerja. Permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan, terutama dalam situasi darurat yang menuntut kehadiran pegawai secara cepat dan tepat waktu.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, BPBD Kota Langsa mulai menerapkan absensi sidik jari sebagai bentuk modernisasi kehadiran yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Teknologi ini dinilai lebih akurat, objektif, dan sulit dimanipulasi dibandingkan dengan sistem absensi manual. Meskipun telah diterapkan, efektivitas implementasi sistem ini belum dikaji secara mendalam, terutama dalam konteks perubahan perilaku disiplin pegawai dan tantangan teknis maupun kultural yang dihadapi selama proses implementasi berlangsung.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terletak pada masih minimnya kajian yang mengulas secara komprehensif proses implementasi sistem absensi sidik jari di instansi penanggulangan bencana, khususnya di daerah. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada hubungan antara teknologi absensi dan tingkat kehadiran secara umum, tanpa mengeksplorasi faktor-faktor organisasi, interpretasi kebijakan, serta tantangan adaptasi di lingkungan kerja yang kompleks seperti BPBD.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti kurangnya literatur yang membahas peran resistensi pegawai, kesiapan infrastruktur teknologi, serta keterlibatan manajemen dalam mendorong keberhasilan implementasi teknologi absensi di sektor publik. Dengan menggunakan teori implementasi kebijakan Charles O. Jones yang mencakup dimensi *organizing*, *interpretation*, dan *application*, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi nyata dalam penguatan tata kelola SDM yang disiplin dan responsif terhadap perubahan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sari dan Ida Bagus Raka Suardana dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis* tahun 2017 berjudul "*Dampak Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Planning, Organizing, Controlling, dan Actuating (POAC)*". Studi ini menggunakan pendekatan campuran, yakni metode kualitatif dan kuantitatif, dengan merumuskan sejumlah pertanyaan yang kemudian dijadikan instrumen kuesioner. Hal ini membedakannya dengan penelitian yang penulis lakukan, yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint memberikan pengaruh positif terhadap aspek perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pelaksanaan, serta peningkatan kinerja pegawai secara umum (Sari et al., 2017)

Kedua, Penelitian yang dilaksanakan oleh Oki Dermawan serta Mohammad Arya Ghandi dalam *journal of management in education* tahun 2018 yang berjudul "Sistem Absensi *Fingerprint*: Upaya Mendisiplinkan Kerja Pegawai". Penelitian ini bertujuan guna menjelaskan bagaimana penerapan absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, sedangkan penulis Melaksanakan penelitian bertujuan guna mengetahui bagaimana implementasi absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin pegawai. (Dermawan & Gandhi, 2018)

Ketiga, Penelitian yang dilaksanakan oleh Dheviests, T.A., & Riyanto, S. (2020) yang berjudul "*The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance*". Penelitian ini bertujuan guna menjelaskan bagaimana disiplin kerja, keyakinan diri (*self-efficacy*), dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks disiplin kerja, penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang patuh terhadap peraturan kerja cenderung menunjukkan peningkatan performa. Relevansinya dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sistem absensi sidik jari dapat menjadi alat efektif untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditentukan, yang kemudian meningkatkan disiplin dan kinerja secara keseluruhan. (Riyanto & Angga Dheviests, 2020)

Keempat, Penelitian yang dilaksanakan oleh Anthony, E.A. (2017) yang berjudul "*Effects of discipline management on employee performance in organization*". Penelitian ini berfokus pada pengaruh manajemen disiplin terhadap kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin yang baik, termasuk penggunaan sistem disiplin berbasis teknologi, memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sangat relevan dengan topik yang diteliti oleh penulis, karena implementasi sistem absensi sidik jari bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. (Anthony, 2017)

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Ardiyanto, Abd Rahman, dan Yunitawati Lampasa (2022) dalam *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal*, Tahun 2022 yang berjudul "*Efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN)*". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan kedisiplinan kerja ASN di Sekretariat Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem ini berdampak positif terhadap ketepatan waktu kehadiran ASN, peningkatan profesionalitas, dan pengelolaan kinerja berbasis aplikasi ASN Kendari yang terintegrasi dengan sistem TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Absensi online dinilai lebih objektif, efisien, dan meminimalkan pelanggaran disiplin. (Ardiyanto et al., 2022)

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang Baharu serta informan yang lebih luas. Pertama, Penelitian dari I Wayan Sari dan Ida Bagus Raka Suardana dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis* tahun 2017 berjudul "*Dampak Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Planning, Organizing, Controlling, dan Actuating (POAC)*". Penelitian ini meneliti dampak penerapan absensi fingerprint terhadap aspek manajerial POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada implementasi absensi sidik jari dengan pendekatan kualitatif deskriptif berdasarkan teori Charles O. Jones, serta menekankan pada faktor internal organisasi dan resistensi pegawai, bukan hanya pada fungsi manajerial.

Kedua, Penelitian yang dilaksanakan oleh Oki Dermawan serta Mohammad Arya Ghandi dalam *journal of management in education* tahun 2018 yang berjudul "*Sistem Absensi Fingerprint: Upaya Mendisiplinkan Kerja Pegawai*". Penelitian ini menjelaskan bagaimana penerapan absensi fingerprint meningkatkan disiplin kerja, tetapi belum menjabarkan proses implementasi secara sistematis. Sedangkan penulis membahas tidak hanya menjelaskan hubungan antara sistem dan kedisiplinan, tetapi juga mengevaluasi tahapan implementasi, hambatan teknis, adaptasi budaya kerja, dan respons pegawai, serta memberikan rekomendasi manajerial untuk keberlanjutan.

Ketiga, Penelitian yang dilaksanakan oleh Dheviests, T.A., & Riyanto, S. (2020) yang berjudul "*The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance*". Penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin kerja, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara umum menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis meneliti pengaruh penerapan sistem absensi sidik jari terhadap perubahan perilaku disiplin kerja pegawai di instansi penanggulangan bencana, serta menggunakan pendekatan kualitatif kontekstual dengan studi lapangan.

Keempat, Penelitian yang dilaksanakan oleh Anthony, E.A. (2017) yang berjudul "*Effects of discipline management on employee performance in organization*". Penelitian ini menekankan pada manajemen disiplin berbasis teknologi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai secara umum. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menitikberatkan pada penerapan sistem absensi di instansi dengan karakteristik kerja darurat (BPBD), dengan menggali resistensi pegawai senior terhadap teknologi, dukungan infrastruktur, dan komitmen manajerial local.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Ardiyanto, Abd Rahman, dan Yunitawati Lampasa (2022) dalam *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal*, Tahun 2022 yang berjudul "*Efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN)*". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan kedisiplinan kerja ASN di Sekretariat Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem ini berdampak positif terhadap ketepatan waktu kehadiran ASN, peningkatan profesionalitas, dan pengelolaan kinerja berbasis aplikasi *ASN Kendari* yang terintegrasi dengan sistem TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Absensi online dinilai lebih objektif, efisien, dan meminimalkan pelanggaran disiplin. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis selain fokus pada sektor BPBD, penelitian ini mengkaji secara mendalam proses implementasi, hambatan dan faktor pendukung berdasarkan kerangka teori implementasi kebijakan, serta menawarkan solusi konkret berbasis data lapangan.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi sistem absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa. Secara khusus, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis bagaimana proses implementasi absensi sidik jari dilaksanakan di BPBD Kota Langsa dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
- 2) Mengidentifikasi berbagai tantangan dan hambatan yang muncul selama proses implementasi, baik yang bersifat teknis, struktural, maupun kultural.
- 3) Merumuskan solusi dan rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan penggunaan absensi sidik jari sebagai instrumen penguatan disiplin kerja di lingkungan BPBD.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. penelitian kualitatif menurut Albi Anggito dan Johan Setiawan (2018) dalam Ratnaningtyas (2023: 30) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purpose* dan *snowball*, Metode pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif hal yang paling menonjol adalah proses dan makna (prespektif informan). Berdasarkan sumbernya, Simangunsong (2017: 230) mengemukakan bahwasanya sumber data dibagi menjadi dua jenis yakni data primer serta data sekunder. Data Primer serta data sekunder mempunyai kekurangan serta kelebihan masing-masing, akan tetapi dengan digunakannya kedua sumber data tersebut diharapkan mampu menyempurnakan hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti menggunakan data primer serta data sekunder, diharapkan kedua data mampu membantu peneliti dalam Implementasi Absensi Sidik Jari yang dijadikan topik dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018: 137) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), dokumentasi, observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dipakai adalah model yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984) dalam Kurniasih dkk., (2021: 31) yaitu reduksi data, penyajian data, upaya penarikan kesimpulan. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, proses ini berlangsung terus menerus. Reduksi data meliputi; meringkas data, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif, dapat berupa teks naratif, maupun matrik, grafik, jaringan dan bagan. Upaya penarikan kesimpulan atau verifikasi dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposal.

Berdasarkan teori dari Charles O. Jones (1996) dalam Baidowi Achmad (2020: 47) menyatakan bahwa dalam proses implimentasi kebijakan dibagi mejadi tiga tahap yaitu tahap interpretasi, tahap pengorganisasian, dan tahap aplikasi kebijakan. *organization* merupakan suatu upaya untuk menetapkan dan menata Kembali sumber daya, unit-unit, dan metode-metode yang mengarah pada upaya merealisasikan kebijakan menjadi hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan. *Interpretasi*, merupakan aktivitas interpretasi substansi dari suatu kebijakan dalam bahasa yang lebih Operasional dan mudah dipahami, *aplikasi*, merupakan aktivitas penyedia layanan secara rutin, pembayaran atau lainnya sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan.

Informan merupakan pihak-pihak yang akan memberikan informasi langsung terkait penelitian yang ditulis serta memiliki peran penting dalam memberikan informasi terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan dalam pengumpulan data penelitian yang diangkat. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa, Kepala Bidang Kesiapsiagaan, Pencegahan dan Pemadam Kebakaran, Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan, Staff Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Organizing (Pengorganisasian)

Organizing merupakan upaya untuk menetapkan dan menata kembali sumber daya, unit-unit, dan metode-metode yang mengarah pada upaya merealisasikan kebijakan menjadi hasil dari yang sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan. Implementasi absensi sidik jari di BPBD Kota Langsa dari sisi organizing menunjukkan bahwa organisasi telah membentuk struktur pelaksana kebijakan yang memadai. Menggali informasi tentang bagaimana Bentuk Organisasi Pelaksana Kebijakan Dalam indikator *Organizing* ini, BPBD Kota Langsa menyiapkan berbagai Langkah untuk memastikan implementasi absensi sidik jari dapat berjalan dengan baik.

a. Bentuk Organisasi Pelaksana Kebijakan

Dalam teori Charles O. Jones (1996), implementasi kebijakan harus didukung struktur organisasi yang jelas. Struktur ini memastikan ada pihak yang bertanggung jawab atas jalannya kebijakan. Organisasi kecil tidak memerlukan pengelompokan atau pembagaaian tugas yang banyak, sebaliknya jika organisasi berbentuk organisasi yang besar maka organisasi tersebut memerlukan penglompokan tugas yang relative banyak seperti sebuah negara, Perusahaan besar yang memiliki banyak cabang, atau bahkan Lembaga Pendidikan.

b. Penetapan Standar Operasional Prosedur

Penetapan SOP diperlukan untuk standarisasi pelaksanaan, agar semua pihak mengikuti prosedur yang sama dan mematuhi segala hal yang sudah disepakati dalam SOP tersebut. dapat disimpulkan Penerapan absensi sidik jari di BPBD Kota Langsa telah didukung oleh penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) sejak tahap perencanaan awal. SOP tersebut telah disahkan melalui Surat Edaran Kepala BPBD dan disebarkan ke seluruh unit kerja dalam bentuk fisik maupun digital. SOP mencakup ketentuan waktu absensi, batas toleransi keterlambatan, serta langkah-langkah jika terjadi gangguan teknis pada alat. Namun, dalam pelaksanaannya, belum seluruh pegawai memahami dan mematuhi SOP secara menyeluruh. Masih ditemukan pegawai, terutama yang senior, yang terjebak dalam kebiasaan lama saat sistem absensi manual masih digunakan, seperti menganggap kehadiran sah hanya dengan menandatangani daftar hadir. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap isi SOP menyebabkan beberapa pegawai kesulitan saat menghadapi kendala teknis, meskipun informasi prosedural telah disosialisasikan secara visual dan digital.

Situasi ini menuntut adanya pendampingan langsung oleh operator absensi setiap pagi serta menegaskan pentingnya upaya sosialisasi dan edukasi berkelanjutan. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberadaan SOP saja tidak cukup menjamin kelancaran implementasi sistem; perlu dukungan dalam bentuk pembiasaan, komunikasi aktif, dan pendekatan adaptif terhadap perubahan, khususnya bagi pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi digital.

c. Penetapan Sumber Daya Keuangan dan Peralatan

Dalam pelaksanaan absensi sidik jari di BPBD Kota Langsa, diperlukan penetapan sumber daya keuangan dan peralatan secara tepat. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pemerintah daerah mengalokasikan dana dari APBD untuk pengadaan mesin absensi serta kebutuhan operasional lainnya. Mesin sidik jari sebagai peralatan utama telah ditentukan spesifikasinya agar sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai dan tingkat akurasi.

d. Manajemen pelaksanaan

Manajemen pelaksanaan di BPBD Kota Langsa mencakup pengaturan penggunaan mesin absensi sidik jari secara harian, penunjukan petugas yang bertanggung jawab memantau hasil absensi, serta pelaporan data ke atasan. Mengacu pada pengawasan dan pengelolaan harian implementasi kebijakan Manajemen operasional dilakukan oleh operator absensi. Mereka bertugas memantau data absensi harian, memproses absensi manual saat alat bermasalah, dan menyusun rekap bulanan untuk diserahkan ke Kepala Subbag Umum. Laporan bulanan absensi direkap dalam Berita Acara Evaluasi Absensi Pegawai.

Selain pengawasan harian, BPBD juga menyusun laporan kehadiran bulanan berdasarkan data absensi yang dihimpun. Laporan ini digunakan sebagai dasar evaluasi kedisiplinan internal, memungkinkan pimpinan untuk mengambil langkah tindak lanjut apabila ditemukan pola ketidakhadiran atau pelanggaran disiplin. Praktik ini mencerminkan upaya institusi dalam membangun budaya kerja yang akuntabel dan berbasis data.

e. Penyusun Program Kerja

Penyusunan program kerja terkait penggunaan absensi sidik jari dilakukan oleh bagian kepegawaian BPBD. Program tersebut merancang aturan jam masuk dan keluar, serta mekanisme evaluasi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

f. Rincian Program Kerja

Rincian program kerja adalah bentuk konkret dari penjabaran kebijakan yang disusun dalam bentuk tahapan-tahapan kegiatan operasional. Rencana ini biasanya tercantum dalam dokumen perencanaan seperti Renja (Rencana Kerja) dan menjadi acuan pelaksanaan kegiatan agar lebih sistematis, terarah, dan terukur. Rincian program meliputi pelaksanaan evaluasi absensi setiap tanggal 28 tiap bulan, pembinaan pegawai yang tidak disiplin.

g. Penyusunan Jadwal

Jadwal penggunaan mesin absensi ditentukan secara jelas, seperti waktu maksimal untuk melakukan absen pagi dan sore. Hasil observasi menunjukkan bahwa jadwal ini membantu meningkatkan kedisiplinan karena pegawai memiliki batas waktu yang terpantau secara sistematis dan sudah diatur agar dapat mempermudah pegawai.

3.2 Interpretation (Interpretasi Kebijakan)

Dalam tahap interpretasi ini, ditemukan beberapa tantangan yang dihadapi oleh BPBD dalam implementasi kebijakan ini diantaranya :

a. Penjabaran Kebijakan

bahwa meskipun kebijakan absensi sidik jari telah disosialisasikan secara formal dan didukung dengan penyebaran SOP, masih terdapat kendala dalam penerapannya di lapangan. Hal ini terutama

disebabkan oleh keterbatasan adaptasi pegawai terhadap sistem digital dan kebiasaan lama yang sulit diubah. Masih ditemukan ketidaksesuaian antara aturan tertulis dan praktik di lapangan, terutama karena faktor kebiasaan lama dan belum optimalnya sosialisasi. Oleh karena itu, penulis menilai bahwa efektivitas implementasi kebijakan tidak cukup hanya dengan penyampaian informasi, tetapi perlu disertai pendampingan berkelanjutan agar pegawai benar-benar memahami dan terbiasa dengan prosedur yang baru.

b. Komunikasi-Sosialisasi/Diseminasi

Komunikasi, sosialisasi, atau diseminasi merupakan proses penting dalam menyampaikan informasi kebijakan atau program kepada seluruh pihak yang terkait, terutama pelaksana dan kelompok sasaran. Dalam konteks implementasi kebijakan, keberhasilan sangat dipengaruhi oleh seberapa jelas dan efektif kebijakan tersebut dipahami oleh para pelaksananya. Dalam kasus BPBD Kota Langsa, meskipun sosialisasi telah dilakukan, nyatanya sebagian pegawai masih mengalami kebingungan atau tidak menjalankan prosedur dengan tepat. Ini menunjukkan bahwa sosialisasi harus menjadi proses yang berkelanjutan, bukan hanya satu kali saat awal pelaksanaan.

meskipun sosialisasi dan pelatihan teknis telah dilakukan pada awal penerapan sistem absensi sidik jari, penulis menilai bahwa efektivitas kegiatan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keseriusan sebagian pegawai dalam mengikuti sosialisasi dan rendahnya pemahaman terhadap SOP yang sudah disampaikan. Akibatnya, masih terjadi kebingungan di lapangan, terutama saat sistem diberlakukan penuh. Penulis menyimpulkan bahwa upaya sosialisasi perlu disertai dengan pendekatan yang lebih intensif dan berkelanjutan, khususnya bagi pegawai yang belum terbiasa dengan penggunaan sistem digital dan masih terikat pada kebiasaan lama.

3.3 Application (Pelaksanaan Kebijakan)

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan indikator *application* (pelaksanaan kebijakan). Dimana aplikasi dalam teori implementasi kebijakan Charles O. Jones menjelaskan bagaimana suatu kebijakan benar-benar diterapkan dalam kehidupan organisasi dan apa dampaknya terhadap perilaku target kebijakan. dampak kebijakan terhadap disiplin pegawai serta melihat tantangan yang masih muncul setelah sistem diterapkan. Dalam konteks penelitian ini, *application* merujuk pada dampak dari penerapan absensi sidik jari terhadap kedisiplinan kerja pegawai BPBD Kota Langsa.

Sebelum absensi sidik jari diterapkan di BPBD Kota Langsa pada awal tahun 2023, kehadiran pegawai masih dilakukan secara manual melalui tanda tangan di lembar absensi. Hal ini membuka celah terjadinya manipulasi data kehadiran, seperti titip absen maupun keterlambatan yang tidak tercatat dengan akurat. Setelah penggunaan sistem fingerprint, pengawasan terhadap kehadiran menjadi lebih transparan dan objektif. Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara, jumlah keterlambatan pegawai menurun dari rata-rata 6–7 orang per hari menjadi hanya 2–3 orang per hari, dan tingkat kehadiran meningkat dari 82% menjadi 94% setiap bulannya. Perubahan ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari implementasi.

a. Hasil (Outcomes)

Hasil atau *outcomes* merujuk pada perubahan nyata yang terjadi sebagai dampak dari implementasi kebijakan atau program, baik dalam jangka pendek maupun jangka menengah. Dalam konteks ini, hasil yang dicapai melalui penerapan sistem absensi sidik jari di BPBD Kota Langsa dapat dilihat dari dua aspek utama: perubahan perilaku pegawai dan peningkatan efisiensi administrasi kehadiran. Dengan demikian, perubahan perilaku pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat dijadikan bukti bahwa implementasi kebijakan ini berhasil mendorong peningkatan kedisiplinan di lingkungan BPBD Kota Langsa.

Akan tetapi meskipun ada perubahan positif, masih ada pegawai yang merasa keberatan dengan sistem ini, terutama yang sering bertugas di lapangan. Oleh karena itu, kebijakan ini masih perlu disesuaikan agar lebih fleksibel bagi mereka yang memiliki tugas operasional di luar kantor.

b. Dampak (*Impacts*)

Penulis melihat bahwa penerapan absensi sidik jari membawa dampak positif terhadap budaya kerja dan tata kelola administrasi di lingkungan kerja. Disiplin pegawai meningkat karena sistem tidak memberi ruang untuk toleransi seperti pada absensi manual. Pegawai menjadi lebih tertib dan datang lebih awal tanpa harus menunggu kegiatan tertentu. Dari sisi administrasi, penulis menilai sistem ini jauh lebih efisien karena data kehadiran tersimpan otomatis dan tidak lagi membutuhkan pengecekan manual yang merepotkan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi sidik jari di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan tingkat keterlambatan hingga 25% setelah sistem diberlakukan. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Dermawan & Gandhi (2018), yang menyimpulkan bahwa penerapan sistem absensi elektronik secara signifikan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja. Namun, penelitian ini tidak hanya berfokus pada dampak kuantitatif, melainkan juga mengeksplorasi secara mendalam bagaimana proses implementasi tersebut dijalankan di lapangan.

Melalui analisis teori implementasi kebijakan Charles O. Jones, teridentifikasi bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu *organizing*, *interpretation*, dan *application*. Dalam konteks *organizing*, sistem absensi yang baru memerlukan penyesuaian organisasi dalam bentuk penyediaan infrastruktur dan pembagian tugas. Dalam aspek *interpretation*, ditemukan bahwa pemahaman pegawai terhadap kebijakan baru belum merata; sebagian masih menganggap sistem ini sebagai bentuk kontrol berlebihan, bukan sebagai upaya peningkatan kinerja. Sedangkan pada aspek *application*, penerapan sistem tidak sepenuhnya berjalan lancar karena adanya resistensi dari pegawai senior, keterbatasan teknis alat, serta minimnya pelatihan dan supervisi.

Diskusi ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan sistem teknologi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja tidak hanya bergantung pada kecanggihan perangkat, tetapi sangat terkait dengan kesiapan budaya organisasi, penerimaan individu, dan dukungan dari pimpinan instansi. Dalam hal ini, sistem absensi sidik jari menjadi simbol dari transformasi birokrasi menuju manajemen berbasis kinerja, namun efektivitasnya bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan secara menyeluruh.

Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kehadiran perlu diiringi dengan pendekatan manajerial yang partisipatif, edukatif, dan adaptif. Jika tidak, maka resistensi kultural dan hambatan teknis akan terus menjadi penghalang dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional, khususnya di sektor publik yang memiliki tantangan struktural tersendiri seperti BPBD.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Implementasi absensi sidik jari telah berjalan sesuai dengan tujuan awal yaitu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan penurunan tingkat keterlambatan hingga 25% dan meningkatnya akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai.
2. Meskipun sistem ini memberikan dampak positif, proses implementasi menghadapi sejumlah kendala, antara lain resistensi dari pegawai senior terhadap penggunaan teknologi, keterbatasan infrastruktur, serta kurangnya pelatihan teknis bagi seluruh pegawai.
3. Keberhasilan sistem absensi sidik jari bergantung pada tiga aspek utama, yaitu pengorganisasian sistem dan sumber daya (*organizing*), pemahaman pegawai terhadap tujuan dan manfaat sistem (*interpretation*), serta pelaksanaan sistem yang konsisten dan didukung oleh pengawasan yang efektif (*application*), sebagaimana dianalisis melalui teori implementasi Charles O. Jones.
4. Untuk keberlanjutan penerapan sistem ini, diperlukan dukungan dalam bentuk peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, penyempurnaan sistem teknis, serta integrasi data kehadiran ke dalam sistem evaluasi kinerja pegawai secara menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen kedisiplinan kerja di sektor publik, khususnya dalam pemanfaatan teknologi sebagai alat kontrol kehadiran yang modern, transparan, dan akuntabel.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai refleksi terhadap ruang lingkup dan metode yang digunakan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di satu lokasi, yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan ke instansi pemerintah lainnya yang memiliki struktur, budaya organisasi, dan karakteristik tugas yang berbeda. Kedua, jumlah informan yang dilibatkan dalam penelitian ini terbatas, yaitu lima orang yang dipilih secara purposif. Meskipun informan tersebut memiliki relevansi dengan fokus penelitian, namun tidak seluruh elemen pegawai, khususnya dari tingkat pelaksana hingga pimpinan, terwakili secara proporsional. Ketiga, penelitian ini lebih menitikberatkan pada perspektif internal organisasi dalam melihat implementasi sistem absensi sidik jari dan belum mengeksplorasi aspek eksternal, seperti persepsi masyarakat atau instansi pengawas terhadap kedisiplinan pegawai. Selain itu, kendala teknis seperti gangguan mesin absensi dan keterbatasan jaringan belum dibahas secara mendalam dari sisi teknologinya, melainkan hanya berdasarkan pengamatan di lapangan.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Pertama, penelitian dapat diperluas ke instansi pemerintah lainnya, baik yang bergerak di bidang kedaruratan maupun pelayanan administratif, agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai implementasi sistem absensi biometrik. Kedua, pendekatan penelitian yang digunakan dapat dikembangkan menjadi metode campuran (*mixed methods*), dengan mengombinasikan analisis kualitatif dan kuantitatif guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan terukur. Ketiga, kajian komparatif antara teknologi absensi sidik jari dengan metode biometrik lainnya seperti *face recognition* atau aplikasi mobile attendance juga dapat dilakukan untuk melihat efektivitas masing-masing sistem dalam meningkatkan disiplin kerja. Terakhir, arah

penelitian ke depan juga dapat difokuskan pada integrasi antara sistem absensi dan sistem penilaian kinerja pegawai, agar data kehadiran dapat dimanfaatkan secara optimal dalam sistem reward and punishment yang objektif dan berbasis data.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, A. E. 2017. *Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* |, 2(3), 1–18. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Ardiyanto, A., Rahman, A., & Lampasa, Y. (2022). *Efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN)*. PARABELA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.51454/parabela.v2i2.605>
- Astuti, Eni. Puji., & Amalah, Nur. 2018. *Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. Dalam *Pinisi Discretion Review* (Vol. 1, Nomor 2). <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Baidowi, Achmad;. 2020. *Implementasi Kebijakan Pendidikan*. Sampang: CV. Amerta Media.
- Dermawan, O., & Gandhi, M. A. (2018). Sistem Absensi Fingerprint : Upaya Mendisiplinkan Kerja Pegawai. *Journal of Management in Education (JMIE)* JMIE, 3(1), 30–37. <http://jmie.ftk.uinjambi.ac.id>
- Kurniasih, Dewi., Yudi, Rusfiana., Agus, Subagyo., & Rira, Nuradhawati. 2021. *Teknik Analisa*. www.cvalfabeta.com
- Labolo, M. (2014). *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian,Teori, Konsep, Dan Pengembangannya*.
- Marayasa, I. Nyoman., Sugiarti, Endang., & Septiowati, Rini. 2023. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (wahyudi, Ed.). www.dewanggapublishing.com
- Ramon, Z. 2019. *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam*. Hilos Tensados, 1, 1–476. www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2240
- Ratnaningtyas, Endah. Marendah., Ramli., Syafruddin., Saputra, Edi., Suliwati, Desi., Karimuddin., Aminy, Muhammad. Habibullah., Saputra, Nanda., Khaidir., Jahja, Adi. Susilo. 2023. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . <https://www.researchgate.net/publication/370561417>.

Riyanto, S., & Angga Dheviests, T. (2020). *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk*. In *International Journal Of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 5, Issue 1).

https://www.researchgate.net/publication/343390640_The_Influence_of_Work_Discipline_Self-Efficacy_and_Work_Environment_on_Employee_Performance_in_the_Building_Plant_D_Department_at_PT_Gajah_Tunggal_Tbk

Sari, W., Bagus, I., & Suardana, R. (2017). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dampak Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Implementasi Fungsi Manajemen dan Kinerja*. 14(2).

<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>

Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.

Simatupang Aprilynn Clarissa, & Saroyeni Putu. 2018. *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. 20, 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.

Wasistiono, S., & Simangunsong, F. (2015:94-95). *Metodelogi Ilmu Pemerintahan*. Sumedang: IPDN Press.

