



Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada Pengadilan Negeri Bogor

Silvia Harviana¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta

Email : silviaharviana11@gmail.com¹ christianwiradendi@unj.ac.id²
marsofiyati@unj.ac.id³

Abstract. *This study aims to determine how the implementation of work discipline at the Bogor District Court, how the attendance system to support employee discipline and how the Bogor District Court strategy in maintaining work discipline. This research method is a qualitative descriptive approach. This research was conducted at the Bogor City District Court. Data collection techniques are obtained from primary data derived from observation, interviews and documentation while secondary data through literature sources. The data that has been collected is analyzed with the stages of data collection, data reduction, data presentation and conclusions. The results showed that 1. SIKEP / IKA digital attendance which is carried out online as a form of implementing work discipline makes Bogor District Court employees more diligent to come to the office on time and return from the office after office hours. 2. SIKEP / IKA is a real time attendance system where Bogor District Court employees must download the SIKEP / IKA application on each employee's cellphone and must be filled in the office area because the attendance system can only receive absences when the employee's location is in the Bogor District Court area. 3. SIKEP / IKA is a strategy of the Bogor District Court in maintaining the work discipline of Bogor District Court employees. If there are employees who forget to fill in the SIKEP / IKA or are late filling in the SIKEP / IKA application. The risk of such actions is the deduction of remuneration and the obligation to make an official report. The recommendation that we provide from this research is that the Bogor District Court must provide an adequate internet connection to prevent server interruptions on employees' cellphones so that there are duplicate connections from the Bogor District Court office wifi.*

Keywords: *Work Discipline, Implementation, Strategy, System*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Bogor, bagaimana sistem absensi untuk menunjang disiplin kerja pegawai dan bagaimana strategi Pengadilan Negeri Bogor dalam menjaga disiplin kerja. Metode penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Kota Bogor. Teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer yang berasal dari observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan data sekunder melalui sumber-sumber kepustakaan. Data-data yang sudah terkumpul dianalisis dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan, kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Absensi digital SIKEP / IKA yang dilakukan secara online sebagai bentuk penerapan disiplin kerja membuat pegawai Pengadilan Negeri Bogor menjadi lebih rajin untuk datang ke kantor tepat waktu dan pulang dari kantor setelah jam kantor selesai. 2. SIKEP / IKA merupakan sistem absensi real time di mana Pegawai Pengadilan Negeri Bogor harus mendownload aplikasi SIKEP / IKA pada handphone masing-masing pegawai dan harus di isi di wilayah kantor karena sistem absensi hanya dapat menerima absen ketika lokasi pegawai berada di wilayah Pengadilan Negeri Bogor. 3. SIKEP / IKA merupakan strategi Pengadilan Negeri Bogor dalam menjaga disiplin kerja para pegawai pengadilan negeri Bogor. Apabila Terdapat karyawan yang lupa mengisi SIKEP / IKA maupun telat mengisi aplikasi SIKEP / IKA. Resiko dari perbuatan tersebut adalah adanya potongan remunerasi dan wajib membuat berita acara. Rekomendasi yang kami berikan dari penelitian ini adalah Pengadilan Negeri Bogor harus menyediakan koneksi internet yang memadai untuk mencegah terjadinya gangguan server pada handphone milik pegawai sehingga terdapat duplikat koneksi dari wifi kantor Pengadilan Negeri Bogor.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penerapan, Strategi, Sistem

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi atau era digitalisasi ditandai dengan berkembangnya zaman, terlebih pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan berkembangnya teknologi akan memudahkan manusia dalam menggunakan segala sesuatu yang berhubungan dengan teknologi. Semua aspek pekerjaan memerlukan teknologi yang dapat mempermudah pekerjaan

mereka. Absensi merupakan salah satu fitur pendataan yang dapat digunakan untuk mengetahui ketidakhadiran seorang pegawai.

Disiplin adalah sikap teratur seseorang atau sekelompok orang untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi tertentu dan kesediaan untuk mengikuti aturan-aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah lakunya. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat dan etos kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini mempengaruhi tercapainya tujuan yang seharusnya dicapai organisasi. (Suryani & Maulana, 2019).

Disiplin berarti mampu mematuhi semua aturan yang berlaku di organisasi. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus menghadapi tantangan untuk menjadi pegawai yang baik. Tidak diragukan lagi bahwa perusahaan harus mampu mengatasi tantangan yang dihadapinya, dan disiplin kerja adalah cara untuk mengatasinya. Disiplin kerja menuntut karyawan untuk terus bekerja sesuai peraturan perusahaan, meminimalkan pelanggaran, dan tetap memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja (Husain & Santoso, 2022). Disiplin kerja juga merupakan upaya pegawai untuk bersungguh-sungguh melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dalam hal ini, disiplin kerja dapat berupa disiplin waktu, seperti selalu tiba di tempat kerja tepat waktu.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis akan memiliki dampak positif pada tercapainya efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi (Trianna, 2020).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Anwar, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi Hukum
5. Pengawasan

Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Terdapat Tiga jenis disiplin kerja menurut Handoko dalam (Anwar, 2020) :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Indikator Disiplin Kerja

Terdapat Indikator Disiplin Kerja berdasarkan pendapat Alfred dalam (Ateng, 2022) yaitu:

1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung Jawab yang Tinggi
4. Ketaatan terhadap Aturan Kantor

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan yang dimulai dari tanggal September hingga Oktober 2023.

Tabel 1.1 Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian					
	Tanggal	12/9	23/9	14/10	5/11	23/11
Observasi		■				
Pengajuan Judul		■				
Penyebaran Kuesioner Pra Riset			■			
Pengumpulan Data dan Wawancara			■			
Penyusunan Proposal				■	■	■
Analisis Data				■	■	
Penyusunan Hasil Penelitian				■	■	■

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

2. Tempat Penelitian

Penulis Melaksanakan observasi pada instansi pemerintahan yaitu Pengadilan Negeri Bogor. Berikut informasi dan data dari PN Bogor.

Jenis Lembaga : Lembaga Peradilan di Lingkungan Peradilan Umum
Nama Lembaga : Pengadilan Negeri Bogot
Alamat : Jl. Pengadilan No.10, RT.03/RW.01, Pabaton Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat
Telepon : (0251) 83231

Pengadilan Negeri Bogor merupakan salah satu Pengadilan tertua di Indonesia. PN Bogor merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota, yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara. Selama penulis melakukan observasi singkat, penulis menemukan kendala yaitu terkait absensi digital yang sering pegawai Pengadilan Negeri Bogor lakukan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul analisis penerapan aktual absensi SIKEP dan IKA dalam meningkatkan disiplin kerja pada PN Bogor.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan berbagai metode yang tersedia dan dilakukan dalam konteks yang dapat diamati dengan tujuan untuk menjelaskan suatu fenomena. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menggali dan mendeskripsikan bagaimana kegiatan yang dilakukan berdampak pada kehidupan masyarakat (Rijal Fadli, 2021).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode deskriptif. Meminta seseorang atau sekelompok orang untuk menceritakan kehidupan mereka saat penulis meneliti peristiwa dan fenomena yang terjadi dalam kehidupan mereka adalah teknik penelitian deskriptif. Penulis kemudian menarasikan informasi ini dengan menggunakan kronologi yang bersifat deskriptif. faktanya, tidak seperti penelitian kuantitatif, penelitian deskriptif mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata dan gambar, bukan angka-angka (Rusli, 2021).

Sumber Data dan Sampel Penelitian

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan penulis. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada melalui kepustakaan dll. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai di Pengadilan Negeri Bogor.

Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling yaitu pengambilan sampel dengan tujuan melibatkan pertimbangan faktor-faktor tertentu. Penulis mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang penulis ambil.

Tabel 1. 2 Sumber Data dan Sample Penelitian

Rules of thumb for Qualitative sample size	
<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Group</i>	<i>Seven to ten per group or more groups per each strata of interest</i>

Sumber: (Njie & Asimiran, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Data

Disiplin kerja pada pegawai harus diterapkan dengan baik, maka dari itu untuk mengetahui penerapan aktual absensi dalam meningkatkan disiplin kerja penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada 4 partisipan terkait disiplin kerja.

Penerapan Disiplin Kerja

Absensi yang digunakan oleh Pengadilan Negeri Bogor SIKEP dan IKA yaitu absensi digital, suatu mesin yang digunakan untuk mengetahui dan mencatat kehadiran diakui sebagai media pengumpulan informasi. Berbagai organisasi pemerintah dan swasta telah menggunakan mesin atau alat pencatat ini karena alat ini dapat memberikan informasi kehadiran pekerja yang tepat dan terprogram. Berdasarkan hasil wawancara terkait penerapan disiplin kerja partisipan menyatakan sebagai berikut:

Partisipan A: “Pada PN Bogor jika pegawai lupa mengisi absensi di SIKEP dan IKA, maka akan disarankan membuat berita acara. Dan dengan adanya absensi digital terdapat beberapa kendala seperti sinyal ataupun saat aplikasi sedang error.”

Partisipan B: “Disiplin menggunakan absensi digital menjadi kewajiban pegawai agar masuk dan pulang tepat waktu, dan kendala dari penerapan ini sepertinya sinyal yang harus bagus jika akan digunakan.”

Partisipan C: “Penerapan absensi digital dalam disiplin kerja menurut saya kurang, karena jika handphone kita ketinggalan, dan sedang lembur maka tukin saya menjadi dipotong. Dan jaringan sering error menjadi kendala saya dalam menggunakan aplikasi ini.”

Partisipan D: “Jaringan sering terganggu saat ingin menggunakan absensi digital menjadi kendala saya dalam menerapkan disiplin kerja.”

Sistem absensi pada PN Bogor untuk menunjang disiplin kerja pegawai

Sistem Absensi yang diterapkan di Pengadilan Negeri Bogor, seperti Sistem Kehadiran Pegawai (SIKEP) dan Instrumen Kehadiran Aparatur (IKA), bukan hanya sekadar alat pencatat kehadiran, melainkan suatu infrastruktur terprogram yang secara efektif mendukung dan meningkatkan tingkat disiplin kerja para pegawai di lingkungan tersebut.

Partisipan A: “Di dalam Pengadilan Negeri Bogor, kami menggunakan aplikasi absensi digital yaitu SIKEP dan IKA, Pegawai Pengadilan Negeri Bogor hanya bisa mengisi absensi pada saat berada di wilayah Pengadilan Negeri Bogor.”

Partisipan B: “ Sistem absensi Pengadilan ini menggunakan SIKEP dan IKA yang bisa di download di handphone, dengan kekurangan hanya ada di sinyal handphone saja.”

Partisipan C: “ Pengadilan Negeri Bogor sudah menerapkan absensi digital yaitu SIKEP dan juga IKA. Sudah lama kami menggunakan Aplikasi itu, dan jika menggunakan aplikasi ini harus dengan sinyal yang bagus dan memiliki kuota.”

Partisipan D: “SIKEP dan IKA itu absensi digital yang kami gunakan, sebelumnya kami menggunakan fingerprint.”

Strategi PN Bogor dalam menjaga disiplin kerja

Pengadilan Negeri Bogor telah mengadopsi strategi yang terarah dan canggih guna mempertahankan serta meningkatkan tingkat disiplin kerja para pegawai, dengan fokus utama pada penerapan efektif Sistem Kehadiran Pegawai (SIKEP) dan Instrumen Kehadiran Aparatur (IKA).

Partisipan A: “Sebelum adanya SIKEP dan IKA sering dating mepet ke kantor, tetapi karena adanya SIKEP dan IKA saya menjadi lebih tertib dan disiplin, serta tidak mepet waktu masuk.”

Partisipan B: “Sebelum adanya SIKEP dan IKA, absen bisa dibantu orang lain, setelah adanya SIKEP dan IKA kami harus absen sendiri, dengan demikian tidak menimbulkan kecemburuan terhadap rekan yang sering titip absen.”

Partisipan C: “Dengan SIKEP dan IKA harus diisi di wilayah kantor, karena lokasi pengisian absen dapat terbaca, hanya jika kita ada di wilayah kantor.”

Partisipan D: “Tingkat disiplin pegawai semakin meningkat, karena apabila terlambat mengisi SIKEP dan IKA maka akan membuat berita acara dan akan mendapat potongan remunerasi.”

Pembahasan

Pada sub bab ini, penelitian yang telah dilakukan akan dibahas dan ditelaah. Di mana pembahasan pada sub bab ini dibagi menjadi tiga, yaitu: 1. Penerapan Disiplin Kerja pada PN Bogor, 2. Sistem absensi pada PN Bogor untuk menunjang disiplin kerja pegawai, 3. Strategi PN Bogor dalam menjaga disiplin kerja.

1. Penerapan Disiplin Kerja pada PN Bogor

Penerapan disiplin kerja di Pengadilan Negeri Bogor menggunakan absensi digital, seperti SIKEP dan IKA, telah menjadi bagian integral dari rutinitas harian pegawai. Meskipun partisipan mencatat beberapa kendala, seperti sinyal yang kurang baik dan kemungkinan error aplikasi, namun absensi digital tetap dianggap sebagai kewajiban untuk memastikan kehadiran pegawai tepat waktu. Meskipun demikian, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa kendala teknis seperti sinyal yang tidak stabil dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka, terutama saat mereka harus lembur atau dalam situasi darurat. Meski ada beberapa tantangan, penerapan absensi digital di PN Bogor memiliki konsekuensi, seperti pembuatan berita acara bagi pegawai yang lupa mencatat kehadiran mereka. Dengan demikian, meskipun terdapat kendala teknis, penggunaan absensi digital tetap dianggap sebagai langkah positif untuk memastikan disiplin kerja di lingkungan tersebut. (Azizah et al., 2022) dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan absensi *Fingerprint* dapat meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

2. Sistem absensi pada PN Bogor untuk menunjang disiplin kerja pegawai

Sistem Absensi yang telah diimplementasikan di Pengadilan Negeri Bogor, khususnya melalui Sistem Kehadiran Pegawai (SIKEP) dan Instrumen Kehadiran Aparatur (IKA), tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, melainkan merupakan suatu infrastruktur terprogram yang secara efektif meningkatkan disiplin kerja para pegawai di lingkungan tersebut. Dalam penggunaannya, seperti yang diungkapkan oleh partisipan, pegawai Pengadilan Negeri Bogor hanya dapat mengisi absensi melalui aplikasi tersebut ketika berada di wilayah pengadilan, menandakan keterbatasan akses yang terukur. Meskipun demikian,

implementasi SIKEP dan IKA memberikan fleksibilitas dengan memungkinkan pengisian absensi melalui handphone, meskipun partisipan B menyoroti kendala sinyal sebagai sebuah kekurangan. Meskipun demikian, absensi digital ini telah menjadi langkah progresif, menggantikan sistem sebelumnya seperti fingerprint, dan menegaskan komitmen Pengadilan Negeri Bogor terhadap peningkatan disiplin kerja melalui teknologi modern. Sistem informasi absensi berbasis Digital yang telah dirancang menunjukkan adanya perbaikan dan efisiensi dari sistem yang terdahulu dan Bagi pimpinan dan supervisor dapat dengan mudah melakukan pemantauan kehadiran karyawan setiap harinya (Tabrani et al., 2022).

3. Strategi PN Bogor dalam menjaga disiplin kerja

Menurut (Ikhtairi & Suhartini, 2022) Hukum yang berlaku adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di dalam lingkungan sosial. Pengadilan Negeri Bogor merancang suatu strategi yang canggih dan terukur untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, dan salah satu pilar utama dari strategi ini adalah implementasi Sistem Kehadiran Pegawai (SIKEP) dan Instrumen Kehadiran Aparatur (IKA). Sebelum adanya SIKEP dan IKA, pola perilaku pegawai sering kali ditandai dengan datang "mepet" waktu ke kantor, menciptakan atmosfer yang kurang terstruktur. Namun, dengan kehadiran SIKEP dan IKA, terjadi perubahan signifikan di dalam perilaku pegawai, di mana keteraturan dan disiplin menjadi lebih menonjol. Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan absensi sendiri, tanpa bantuan orang lain, menciptakan dinamika baru di lingkungan kerja. Tidak hanya itu, lokasi pengisian absensi yang terbaca hanya di wilayah kantor menunjukkan bahwa kehadiran fisik di tempat kerja dianggap sebagai unsur esensial dalam menjaga disiplin. Selain itu, berdasarkan partisipan D, terungkap bahwa tingkat disiplin pegawai semakin meningkat secara signifikan. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemauan pegawai untuk menjadi lebih teratur, tetapi juga oleh konsekuensi yang dihadapi jika terlambat mengisi SIKEP dan IKA, yakni pembuatan berita acara dan potongan remunerasi. Strategi ini tidak hanya menciptakan tatanan baru dalam pengelolaan waktu dan kehadiran, tetapi juga memastikan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah nilai yang dihargai dan diupayakan oleh setiap individu di Pengadilan Negeri Bogor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah

Penerapan disiplin kerja di Pengadilan Negeri Bogor diukur melalui ketepatan waktu pegawai saat datang dan pulang. Sebelum SIKEP/IKA, pegawai seringkali titip absen dan

terlambat karena absensi manual. Dengan SIKEP/IKA, absensi digital secara online mendorong pegawai untuk lebih disiplin datang tepat waktu dan pulang setelah jam kantor. Meskipun SIKEP/IKA berbasis real-time, tantangan muncul dalam koneksi internet yang tidak stabil, baik pada handphone pegawai maupun wifi kantor. Absensi hanya dapat diisi di wilayah kantor, menambah kendala terkait lokasi dan konektivitas. Meskipun menjadi strategi untuk meningkatkan disiplin, tidak semua pegawai mematuhi SIKEP/IKA, dan pelanggaran berpotensi mengakibatkan potongan remunerasi dan pembuatan berita acara. Kendati demikian, Pengadilan Negeri Bogor menggunakan potensi konsekuensi ini sebagai bagian dari strategi untuk memastikan disiplin kerja yang lebih baik.

Implikasi

Implikasi Teoritis

Pada hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Weny et al., 2019), (Silitonga & Faddila, 2023) dan (Sari et al., 2020). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu indikator ketepatan waktu kerja.

Dari hasil penelitian ini penulis berpendapat bahwa Secara keseluruhan, dari tiga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Meskipun tantangan dalam implementasi dan pemeliharaan disiplin kerja dapat terjadi, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang strategi yang efektif dan dampak positif dari kedisiplinan terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan.

Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa Pengadilan Negeri Bogor sudah melakukan disiplin kerja dengan baik dan efektif. Sistem yang digunakan juga sudah memadai walaupun masih ada sedikit kendala tentang jaringan. Risiko dari perbuatan tersebut adalah adanya potongan remunerasi dan wajib membuat berita acara. Hal-hal tersebut digunakan oleh PN Bogor sebagai strategi untuk menjaga disiplin para pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami sehingga penelitian ini perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lain sebagai pendukung. Batasan tersebut meliputi :

- a. Penelitian ini dilakukan hanya dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk melihat penerapan disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Bogor dan tidak melakukan penelitian pada instansi lain.

- b. Partisipan wawancara yang terbatas dalam penelitian ini membuat penulis tidak dapat menelaah lebih dalam lagi terkait permasalahan yang terjadi

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk meningkatkan hasil yang lebih baik tentang penelitian topik ini dimasa mendatang, maka penulis merumuskan rekomendasi bagi penulis selanjutnya, yaitu:

1. Penulis selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis penerapan disiplin kerja yang dilaksanakan dan dapat meneliti di tempat yang berbeda agar melengkapi hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.
2. Penulis selanjutnya dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih baik

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, E. S. (2020). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Baru*.
- Ateng, R. A. (2022). *Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung (Vol. 2, Issue 1). <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor*. TADBIR PERADABAN, Volume 2 No.3.
- Ikhtairi, R. N., & Suhartini. (2022). *Disiplin Kerja: Analisis Faktor dan Strategi Implementasinya* (Vol. 4).
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rusli, M. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. STAI DDI Kota Makassar. <http://repository.uin->
- Sari, M., Syahrani, & Santi, A. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin*.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). *Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang*. JURNAL ECONOMINA, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. 4 No.1.
- Tabrani, M., Suhardi, S., & Priyandaru, H. (2022). *Sistem Informasi Absensi Karyawan Pada CV. Manha Digital Berbasis Android*. *Jurnal Teknik Informasi Dan Komputer (Tekinkom)*, 5(1), 60. <https://doi.org/10.37600/tekinkom.v5i1.378>

Trianna, E. (2020). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin Cabang Banjarmasin.

Weny, Natalia, C., Farmiati, J., Ciamas, E. S., & Utama, T. (2019). Analisis Penerapan Disiplin Kerja pada CV Sinar Indah Medan. Jurnal Ilmiah MAKSITEK, Vol. 4 No.2.