

**EDUKASI PENEGAKAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI MEDIA POSTER PADA
INSTANSI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Muh. Nur Hidayat Nurdin

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia
muh.nurhidayat@gmail.com

Habiburrahman*

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia
habiburrahmanbasir@gmail.com

Laode Muhammad Rezki

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia
laodemuhrezky@gmail.com

Feri Andriadi

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia
feri163654@gmail.com

Putri Ihlasul Ummah

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia
ihlasul20@gmail.com

ABSTRACT

An organization needs humans as the main supporting resource to achieve the goals that have been set. Quality human resources will contribute to advancing the organization as a means of increasing work productivity. Employee performance is influenced by various factors, including: work environment, work discipline, organizational culture, leadership, and work motivation. In fact, there are still many civil servants who are still not optimal in carrying out their duties, especially in terms of work discipline. One of the preventive efforts in tackling this problem is by conducting education through print media such as posters regarding the rules of employee discipline and efforts to improve employee discipline. The purpose of this psychoeducational activity is to help grow the level of employee discipline, especially employees who work at the Human Resources Development Agency for South Sulawesi

Province. The method used in the process of implementing this activity is by using the survey method, and psychoeducation in the form of posters. The targets for this activity are employees or ASN working at BPSDM South Sulawesi Province. This activity involves all employees or ASN working at BPSDM South Sulawesi Province, in order to provide benefits and the information provided. The result of this activity is that there is a positive response given from employees with a fairly good discussion in the framework of implementing related information about disciplinary regulations.

Keywords: *Employee performance, work discipline, psychoeducation.*

ABSTRAK

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada kenyataannya masih banyak aparatur sipil negara yang masih belum optimal dalam melakukan tugasnya terutama dalam kedisiplinan kerja. Salah satu upaya preventif dalam menanggulangi permasalahan tersebut dengan melakukan edukasi melalui media cetak seperti poster terkait aturan-aturan kedisiplinan pegawai serta upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Tujuan kegiatan psikoedukasi ini untuk membantu menumbuhkan tingkat kedisiplinan pegawai terkhusus para pegawai yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam proses pelaksanaan Kegiatan ini yaitu dengan menggunakan metode Survey, dan psikoedukasi dalam bentuk Poster. Adapun sasaran pada kegiatan ini adalah para pegawai atau ASN yang berkerja di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan ini melibatkan seluruh pegawai atau ASN yang berkerja di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, guna memberikan manfaat serta infomasi yang diberikan. Adapun hasil dari kegiatan ini ialah adanya respon positif yang diberikan dari pagawai dengan adanya diskusi yang cukup baik dalam rangka mengimplementasikan terkait infomasi tentang Peraturan disiplin.

Kata Kunci : Kinerja pegawai, disiplin kerja, psikoedukasi.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia dalam instansi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, sebab sumber daya manusia dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu instansi pemerintah. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap kewajiban dan mematuhi larangan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik agar dapat menunjang tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Dalam mengatur terkait kewajiban dan larangan aparatur sipil negara, proses jalannya administrasi kepegawaian dalam sebuah lembaga pemerintahan sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 BAB II Kewajiban dan Larangan, salah satu pasal berbunyi “mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan” dan “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Pasal tersebut berkaitan dengan kedisiplinan yang harus dipatuhi aparatur sipil negara, salah satu lembaga pemerintahan daerah sulawesi selatan yang mengalami masalah ketidaksiplinan pegawai adalah badan pengembangan sumber daya manusia. Badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia, sertifikasi dan pengembangan kompetensi.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau ASN yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003). Penjelasan kinerja pegawai menurut (Fahmi, 2012), Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi

oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Salah satu yang akan dibahas mengenai disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Berdasarkan pengamatan dan hasil data lapangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulsel menunjukkan bahwa adanya aparatur sipil yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan disiplin yang ada dalam organisasi atau datang terlambat. Data yang diambil dari salah satu bidang yang ada di organisasi tersebut menunjukkan tingkat absensi kurang dari 100% kehadiran dimana aparatur sipil negara datang terlambat. Hal ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov Sulsel dalam hal kedisiplinan jam kerja. Hasil observasi dan survey menunjukkan, banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan setiap harinya. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, mengenai ketentuan jam kerja telah diatur dalam pasal 4 yaitu mulai pukul 08.00 – 16.30 pada hari senin sampai kamis sedangkan pada hari jumat mulai pukul 08.00 – 11.30. Hasil survey juga menunjukkan beberapa pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan negara yang berbentuk tugas dan kewajiban yang diberikan lembaga pemerintah.

Dengan adanya kondisi tersebut, tentu saja akan mempengaruhi kinerja masing-masing aparatur sipil. Disamping itu penempatan aparatur sipil yang belum sesuai dengan kebutuhan tugas memberikan dampak bagi keterlambatan pelayanan administrasi. Juga masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur sipil misalnya adanya kurang tertibnya aparatur sipil dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Menurut Setiyawan & Waridin, (2006) ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan merupakan disiplin kerja, dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dapat mencapai tujuan, disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja baik itu saat kerja maupun saat pulang kerja, karyawan seperti ini biasanya mempunyai kinerja yang cenderung baik sehingga memberi

keuntungan pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diperlukan adanya upaya sosialisasi. Tim Bkp Psikologi UNM berinisiatif untuk membuat sebuah poster psikoedukasi yang berbentuk poster guna memberikan informasi terkait kedisiplinan pegawai dan hal-hal apa saja yang harus diperhatikan oleh pegawai dalam mencapai pemahaman terkait kedisiplinan. Jenis psikoedukasi untuk mengurangi ketidakdisiplinan kerja adalah model psikoedukasi *information model* yang mengutamakan pemberian pengetahuan terkait edukasi penegakan kedisiplinan aparatur sipil negara pada instansi badan pengembangan sumber daya manusia. Pengaplikasian poster dengan ditempelkan di dinding atau permukaan datar lainnya dengan sifat mencari perhatian mata sekuat mungkin, selain itu bisa pula berupa Salinan karya seni terkenal. Poster juga merupakan suatu media publikasi yang memadukan antara tulisan, gambar, atau kombinasi keduanya dengan tujuan untuk memberikan informasi kepada khalayak (Utoyo, 2020). Melalui kegiatan psikoedukasi yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran serta pemahaman terkait kedisiplinan pegawai. Adapun tujuan dari pelaksanaan program ini adalah untuk mengaktualisasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi poin ketiga yaitu pengabdian kepada masyarakat dan untuk mendorong para Aparatur Sipil Negara untuk lebih sadar dan memahami lagi terkait Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2018 tentang hari kerja dan jam kerja di lingkungan kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

METODE YANG DIGUNAKAN

Terdapat dua Metode yang digunakan dalam proses pelaksanaan Kegiatan ini yaitu dengan menggunakan metode Survey, dan psikoedukasi dalam bentuk Poster. Adapun sasaran pada kegiatan ini adalah para pegawai di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman para pegawai di BPSDM terkait kedisiplinan kerja.

Survei

Survei merupakan salah satu metode atau teknik dalam pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan yang ingin di ajukan kepada responden (Rahmat, 2020). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data

awal guna mengetahui permasalahan apa yang dialami oleh pegawai di BPSDM Sulsel. Pengambilan data awal dengan metode survei dilakukan melalui penyebaran google form secara online kepada Pegawai di berbagai bidang di BPSDM Sul-Sel. Metode survei menggunakan google form juga digunakan untuk melakukan evaluasi pasca pemasangan poster di BPSDM Sulsel (Penegakan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Melalui Media Poster Pada Instansi BPSDM Provinsi Sulsel).

Psikoedukasi Melalui Media Poster

Psikoedukasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengajarkan atau memberitahukan materi tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola berfikir individu mengenai konsep-konsep tertentu (Ni'matuzaroh dalam Ahmad 2021). Terdapat dua bentuk psikoedukasi, yaitu psikoedukasi aktif dan pasif. Psikoedukasi aktif merupakan psikoedukasi yang melibatkan berbagai tugas aktif seperti meditasi sehingga umumnya digabung dengan psikoterapi lain, sementara psikoedukasi pasif tidak melibatkan tugas aktif dan dapat dilakukan baik menggunakan kelas atau poster dan sejenisnya (Natasubagyo, & Kusrohmaniah, 2019).

Disebabkan karena fleksibilitasnya, psikoedukasi bisa digunakan sebagai teknik preventif dan kuratif yang baik secara primer untuk mencegah terjadinya gangguan mental, hingga sekunder sebagai langkah pencegahan. Tujuan dari psikoedukasi menurut Griffith (Jalal,2022) adalah untuk mengembangkan atau meningkatkan penerimaan individu tau sekelompok orang terhadap permasalahan ataupun gangguan yang dialami, meningkatkan partisipasi individu tau kelompok tersebut, dan pengembangan coping mechanism dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan masalah tersebut. Oleh karena itu, pemberian psikoedukasi diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka. Adapun psikoedukasi yang dilakukan oleh kelompok BKP di BPSDM Sulsel yaitu dalam bentuk poster yang berisikan informasi mengenai penjelasan kedisiplinan kerja, UU kedisiplinan kerja, Sanksi pelanggaran UU Kedisiplinan kerja, serta tips untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Poster merupakan bentuk media yang berisikan informasi atau pesan-pesan singkat dengan sajian kombinasi visual yang jelas dan menarik perhatian yang bertujuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar tertarik pada materi yang diinformasikan (Siregar, Harahap, & Aidha dalam Ahmad 2021). Poster yang

telah dibuat kemudian dipasang di Kantor BPSDM Prov. Sulsel (Penegakan Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Melalui Media Poster Pada Instansi BPSDM Provinsi Sulsel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengidentifikasi Masalah

Aktivitas identifikasi masalah dilakukan untuk melihat permasalahan apa saja yang terjadi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan setelah melakukan analisis masalah kepada kepala BPSDM dan pegawai ASN. Tahapan pada kegiatan ini adalah sebagai berikut.

1. Melakukan wawancara.
2. Menyusun pertanyaan kuesioner.
3. Menyebarkan kuesioner.
4. Menganalisis hasil kuesioner.
5. Menentukan masalah apa yang terjadi.

Berdasarkan hasil analisis masalah, terdapat dua masalah yang terjadi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu sebagai berikut.

1. Kedisiplinan pegawai dalam hal ini kehadiran, ketepatan waktu dan jam pulang.
2. Kurangnya Anggaran untuk melakukan program pelatihan.

Merumuskan Masalah

Aktivitas merumuskan masalah dilakukan untuk melihat dan menentukan fenomena atau permasalahan apa yang memungkinkan untuk diberikan intervensi di BPSDM Prov. Sulsel. Tahapan pada kegiatan ini adalah menyimpulkan suatu permasalahan yang dapat diberikan intervensi. Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi, terdapat satu masalah yang dapat diberikan intervensi. Masalah tersebut adalah terkait kedisiplinan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menyusun Program Intervensi

Dalam menyusun program intervensi yang akan digunakan, terdapat dua tahapan yang dilalui, yaitu:

1. Menentukan metode yang cocok digunakan untuk meningkatkan kesadaran pegawai terkait kedisiplinan kerja.
2. Menyusun langkah-langkah intervensi yang akan dilakukan. Berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan, kelompok kami sepakat untuk menggunakan metode intervensi psikoedukasi berupa poster.

Pelaksanaan Kegiatan

Psikoedukasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengajarkan atau memberitahukan materi tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola berfikir individu mengenai konsep-konsep tertentu (Ni'matuzaroh dalam Ahmad 2021). Adapun psikoedukasi yang dilakukan oleh kelompok BKP di BPSDM Sulsel yaitu dalam bentuk poster yang berisikan informasi mengenai penjelasan kedisiplinan kerja, UU kedisiplinan kerja, Sanksi pelanggaran UU Kedisiplinan kerja, serta tips untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Poster merupakan bentuk media yang berisikan informasi atau pesan-pesan singkat dengan sajian kombinasi visual yang jelas dan menarik perhatian yang bertujuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar tertarik pada materi yang diinformasikan (Siregar, Harahap, & Aidha dalam Ahmad 2021). Tahapan pada kegiatan ini adalah sebagai berikut.

1. Mencari draft tentang UU Kedisiplinan kerja dan sanksi pelanggaran UU Kedisiplinan kerja.
2. Membuat desain poster yang menarik dan mampu menjadi daya tarik ketika dilihat.
3. Memasang poster di titik-titik tempat pegawai melakukan absen kehadiran.

Adapun hasil yang diharapkan dari program ini adalah dengan adanya intervensi berupa poster yang berisikan Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021, mampu membuat para Aparatut Sipil Negara lebih disiplin lagi dalam masalah kehadiran atau jam kerja kantor sesuai dengan apa yang tertulis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB)

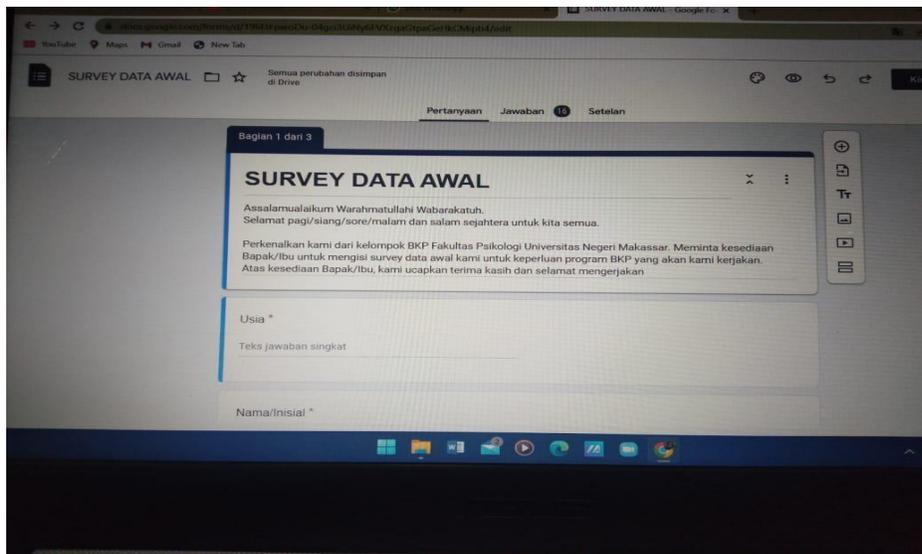
Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Pasal 2 nomor 1 yang berbunyi “Hari kerja Pegawai adalah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, mulai dari hari senin sampai dengan hari Jum’at”. Dan Pasal 3 nomor 1 tentang jam kerja dan nomor 2 tentang jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit. Berikut tahapan- tahapan yang dilakukan dalam kegiatan penyusunan psikoedukasi dalam bentuk poster.



Gambar 1. Kantor BPSDM SULSEL



Gambar 2. Diskusi Kelompok



Gambar 3. Survei data awal



Gambar 4. Pembuatan poster psikoedukasi



Gambar 5. Pemaparan hasil poster

Berdasarkan data absen pegawai terbaru, menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan peningkatan dalam hal kedatangan jam kantor namun masih banyak yang pulang tidak sesuai dengan jam pulang yang seharusnya, hal itu disebabkan karena beberapa alasan seperti adanya urusan mendadak yang harus diselesaikan, pegawai lebih memilih menyelesaikan tugas yang diberikan di rumah dan kendala-kendala lainnya.

Pembahasan

Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Widodo, 2015).

Potensi BPSDM pada hakikatnya merupakan suatu modal dasar pembangunan nasional. Namun, selama ini masih di rasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja di lingkungan

kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerjanya.

Adapun indikator disiplin kerja Alfred R. Lateiner dalam terjemahan Soedjono (2002:72) adalah:

- Ketepatan waktu jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- Pemanfaatan sarana Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- Tanggung Jawab yang tinggi Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- Ketaatan terhadap aturan kantor Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

KESIMPULAN

Kegiatan Psikoedukasi dengan penyebaran poster terkait disiplin bagi pegawai yang bekerja pada pemerintah atau Aparatur Sipil Negara. Dimana diperlukan adanya informasi tentang peraturan disiplin kerja yang dijadikan pedoman bagi Aparatur sipil Negara (ASN) yang berguna mendisiplinkan pegawai terkhusus di BPSDM Sulsel. Kegiatan ini berjalan dengan lancar ditandai dengan adanya dokumentasi kegiatan. Semua pegawai terlihat antusias dengan adanya informasi ini . Ditunjukkan dengan adanya respon positif dari pegawai dengan adanya diskusi yang cukup baik dalam rangka mengimplementasikan terkait informasi tentang Peraturan disiplin. Yang dimaksudkan untuk menciptakan tata tertib lingkungan kerja yang diharapkan mampu mendorong Aparatur sipil Negara untuk berkompetisi dalam meningkatkan kinerja sehingga lebih produktif demi tercapainya pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, poster atau spanduk hendaknya dapat dijadikan sebagai salah satu media untuk menyalurkan informasi yang detail terkait dengan kedisiplinan pegawai. Selain dengan cara tersebut, kami juga menyarankan agar pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Selatan juga harus selalu menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Dengan adanya penegakkan aturan ini diharapkan pemenuhan jam kerja pegawai, sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan di BPSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Asmawati, A. R., Syarifuddin, H., Jabbar, A., Sellang, K., Razak, M. R. R., & Monalisa Ibrahim, A. A. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG A. *Jurnal Sosial-Politika*, 2(1), 65-73.
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Fahmi, Irham, 2012. *Analisis kinerja keuangan*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SORONG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 900-906. [Jdih.menpan.go.id](http://jdih.menpan.go.id). (2022, 22 Juni). PermenPANRB 6 Tahun 2018. Diakses pada 8 Desember 2022, dari https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PermenPANRB%206%20Tahun%202018.pdf
- Kompas.com. (2022, 15 Agustus). Apa Itu Tri Dharma Perguruan Tinggi? Mahasiswa Baru Wajib Tahu. Diakses pada 8 Desember 2022, dari

<https://www.kompas.com/edu/read/2022/08/15/133733171/apa-itu-tri-dharma-perguruan-tinggi-mahasiswa-baru-wajib-tahu?page=all#:~:text=Tri%20Dharma%20Perguruan%20Tinggi%20terdiri,me wujudkan%20visi%20dari%20perguruan%20tinggi>

- Lateiner, A.R. (2002) Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan ImamSoedjono. Jakarta: Aksara Baru
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2).
- Nurhadi, Z. F., Parentza, H., Munandar, A., Rachman, D., & Muldan, Y. D. (2021). Strategi Komunikasi Dan Edukasi Pencegahan Covid 19 Melalui Media Poster. *ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 537-543.
- Pandipa, A. K. H. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9-16.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Susanti, R., & Erika, T. (2021). Edukasi Pencegahan Covid-19 Melalui Media Poster dan Spanduk pada Warga Kelurahan Panji Kecamatan Tenggaraong. *Dharma: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 20-29.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).