

PENGARUH IMPLEMENTASI ABSENSI *FACE RECOGNITION* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN NGAWI

Nanda Intan Fatmawati¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: nandaintan467@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: smikemetik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris mengenai Pengaruh Absensi *Face Recognition* Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Sumber data yang digunakan merupakan data primer, data yang diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan sampel 76 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah Absensi *Face Recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata Kunci : Absensi *Face Recognition*, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Abstract

This study aims to provide empirical evidence regarding the Influence of Face Recognition Attendance and Work Motivation on Work Discipline of Civil Servants at the Ngawi Regency Education and Culture Office. The data source used is primary data, data obtained from data collection using a questionnaire with a sample of 76 respondents. The research method used is a quantitative approach using SPSS version 21. The results of this study are that Face Recognition Attendance has a positive and significant effect on Work Discipline of Civil Servants at the Ngawi Regency Education and Culture Office. Work Motivation has a positive and significant effect on Work Discipline.

Keywords: *Face Recognition Attendance, Work Motivation and Work Discipline*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dari sekian banyaknya faktor yang bahkan tidak bisa dipisahkan oleh suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan (Susanto, 2019). Sumber daya manusia juga menjadi aspek utama yang

dikelola organisasi guna memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi berhasil atau tidaknya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan suatu organisasi, karena pada dasarnya manusia adalah perencana, pelaku, dan juga penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu dengan adanya sumber daya manusia harus bisa dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui disiplin kerja.

Disiplin kerja tidak terlepas dari masalah absensi *pegawai*. Menurut Satrya et al (2021), absensi adalah aktivitas atau rutinitas yang dilakukan pegawai untuk menunjukkan kehadiran mereka dalam bekerja di suatu instansi. Sistem absensi sendiri merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukkan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai. Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan menggunakan absensi pengenalan wajah.

Di era globalisasi ini, kemajuan teknologi terbukti cukup bermanfaat dalam menyelesaikan persoalan disiplin kerja, khususnya pada hal absensi. Penerapan teknologi pada pencatatan kehadiran pegawai bisa dilakukan melalui pengenalan wajah atau *face recognition*. Teknologi ini digunakan dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menyatukan dan mengelola data secara cepat dan akurat, memudahkan proses rekapitulasi absensi harian, serta mendeteksi pelanggaran jam kerja atau keterlambatan oleh *pegawai*. Keunggulan lain dari sistem absensi elektronik dengan deteksi wajah adalah sulit dipalsukan oleh pihak lain, sehingga dapat mencegah kecurangan dalam manipulasi absensi. Teknologi ini sejalan dengan prinsip-prinsip disiplin kerja yang menekankan pengelolaan tata tertib dan ketertiban dalam lingkungan kerja.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan berkomunikasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Ngawi. Adapun tugas dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi ini adalah sebagai penyelenggara urusan dari pemerintahan daerah sesuai dengan asas otonomi, dan sebagai tugas pembantuan di bidang Pendidikan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Ngawi.

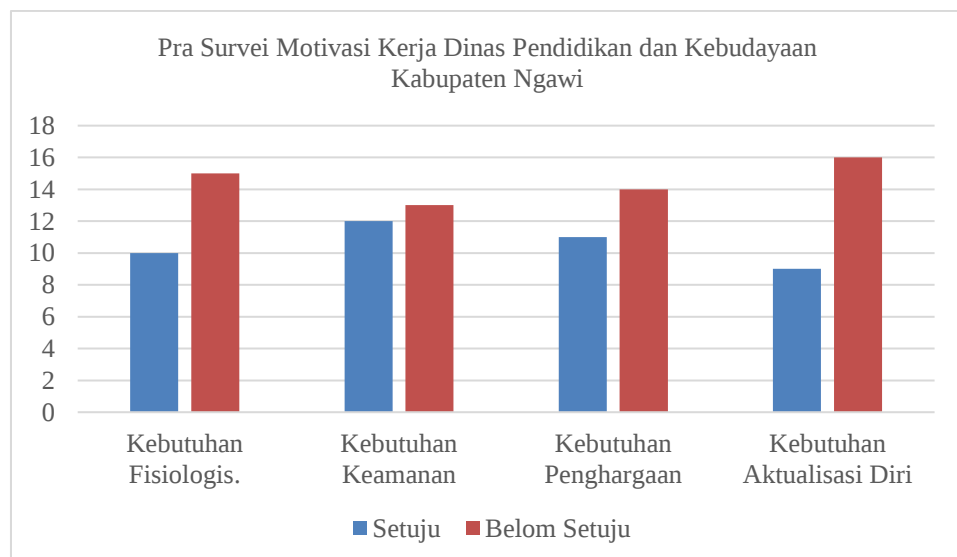
Permasalahan yang muncul pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dalam aspek disiplin kerja, hal ini bisa mengakibatkan tingkat hasil kinerja dan disiplin dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi menurun, serta tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. meskipun ada upaya untuk menerapkan disiplin kerja, masih banyak pegawai yang merasa bahwa penerapan tersebut belum maksimal. Pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dapat dikatakan pencapaian disiplin kerjanya belum optimal, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tidak sedikit pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi tersebut memanipulasi data kehadiran dengan cara menitipkan absensi kepada pihak lain untuk menyerupai tanda tangan pegawai tersebut.

Pada tahun 2019 di pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi mulai menerapkan sistem absensi modern *face recognition* untuk mengontrol dan mengetahui disiplin para pegawainya. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai lapangan dengan alasan kendala yang terjadi di jalanan dan waktu temu yang sulit terhadap pimpinan instansi yang di cek serta hal – hal lain yang dapat menghabiskan dan membuang waktu kerja.

Setelah adanya kebijakan dengan menerapkan sistem absensi *face recognition* pengawasan dan pengontrolan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi lebih mudah. Pembuatan laporan bisa dikerjakan dengan cepat dan akurat, serta dapat mengurangi kecurangan yang sering terjadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi keterlambatan ini bisa terjadi karena pegawai sering terlambat untuk absen di pagi hari karena harus mengejar apel pagi ataupun ada urusan pribadi lain. Sedangkan untuk pulang sebelum waktunya ini bisa terjadi karena adanya keperluan pribadi seperti menjemput anaknya yang sekolah dan keperluan pribadi lainnya, absen sekali dalam sehari tanpa alasan yang jelas dan juga adanya dinas luar berturut - turut yang akan menyebabkan pekerjaan kantor tertunda.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dapat dikatakan pencapaian motivasi kerjanya belum optimal, hal ini bisa mengakibatkan tingkat hasil kinerja dan disiplin dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi menurun, serta tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 25 pegawai yang dijadikan responden pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Adapun bentuk kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pihak Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi bisa dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Pra Survei Motivasi Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.
Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Data diatas menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi sudah memiliki motivasi kerja pada pegawainya dalam penerapan motivasi kerja tersebut belum di katakan maksimal. Hal ini dilihat pada indikator kebutuhan fisiologis 10 pegawai menyatakan setuju dan 15 menyatakan tidak setuju. Pada indikator kebutuhan keamanan 12 menyatakan setuju dan 13 menyatakan tidak setuju. Pada indikator kebutuhan penghargaan 11 menyatakan setuju dan 14 menyatakan tidak setuju.

Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri 9 menyatakan setuju dan 16 menyatakan tidak setuju terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Hasil tersebut menjelaskan bahwa meskipun ada upaya untuk menimbuhkan motivasi kerja, masih banyak pegawai yang merasa bahwa penerapan tersebut belum maksimal. Indikator-indikator diatas menunjukkan bahwa terdapat berbagai aspek yang memerlukan perbaikan dan penegakan lebih lanjut agar disiplin kerja dapat tercapai dengan optimal. Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Nada et al. (2022), yang meneliti tentang absensi elektronik (*face recognition*) terhadap disiplin kerja dan Rahmi et al. (2020), yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Fokus dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana variabel-variabel absensi elektronik (*face recognition* dan motivasi kerja. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari absensi *face recognition* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

Penelitian ini berfungsi sebagai media untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama studi dibangku kuliah serta dari berbagai sumber literatur lainnya. Melalui penelitian ini, peneliti dapat membandingkan teori yang dipelajari dengan kenyataan yang ada di lapangan. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menguji validitas teori,

memahami dinamika pasar dan mengidentifikasi elemen-elemen penting yang memengaruhi perilaku para karyawan dalam konteks disiplin.

Absensi *Face Recognition*

Sistem absensi elektronik berbasis pengenalan wajah adalah alat dalam sistem informasi sumber daya manusia yang mampu mendeteksi wajah untuk merekam data kehadiran pegawai di suatu instansi atau lembaga. Teknologi ini telah menggantikan metode absensi manual dan sidik jari yang sebelumnya banyak digunakan (Nada et al., 2022). Menurut Najmi et al. (2023), absensi pengenalan wajah (*face recognition*) adalah metode yang menggunakan teknologi *facial recognition* untuk memverifikasi kehadiran pegawai dengan mencocokkan wajah mereka dengan data yang telah direkam dalam sistem. Prosesnya melibatkan pegawai yang berdiri di depan monitor, yang secara otomatis mencatat kehadiran mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi setiap individu agar dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai tidak terlihat atau terlihat yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan (Rahayu, 2023). Menurut Rahmi et al. (2020), Motivasi karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi, karena motivasi yang tinggi meningkatkan semangat dan efisiensi kerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan kemampuan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, motivasi yang kuat dan disiplin yang kuat adalah faktor-faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan pengembangan profesional karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Syarif & Riza (2022), menjelaskan disiplin kerja adalah perilaku dimana seseorang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan patuh terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta memiliki kemampuan

untuk mengimplementasikan aturan tersebut tanpa ragu-ragu, dan bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ariani et al. (2020), Disiplin kerja merujuk pada kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dengan konsisten, berkomitmen, dan berkelanjutan, serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran terhadap norma-norma yang ada. Melalui kajian teoritis dan empiris yang dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Absensi *face recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh seluruh karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi yang berjumlah 76 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji parsial dan uji koefisien determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), Uji normalitas digunakan untuk memeriksa suatu model regresi, variabel residual mempunyai distribusi yang normal. Pengujian ini data yang terdistribusi normal maupun tidak normal maka dikerjakan melalui uji statistika *kolmogorov – smirnov Test*, yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Convergent Validity

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30376695
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.050
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS (Diolah)

Hasil diatas membuktikan bahwa dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang diteliti, yaitu *face recognition*, motivasi kerja, disiplin kerja, memiliki nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,896 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.727	8.284			4.434
Face Recognition	.457	.178	.324		2.569
Motivasi Kerja	.542	.151	.452		3.587

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS (Diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel *face recognition* memiliki t hitung sebesar 2.569 dan nilai signifikansi sebesar 0.012. Nilai t tabel sebesar 1.666 yang berarti $t \text{ hitung } 2.569 > t \text{ tabel } 1.666$ dimana artinya *face recognition* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu H1 diterima karena *face recognition* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 2.587 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai t tabel sebesar 1.666 yang berarti $t \text{ hitung } 2.587 > t \text{ tabel } 1.666$ dimana artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu H2 diterima karena motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.524	5.376
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Face Recognition</i>				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Output SPSS (Diolah)

Hasil dari pengujian koefisien determinan diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.536 menunjukkan bahwa 53.6% variasi dalam disiplin kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel *face recognition* dan motivasi kerja. Dengan kata lain, 53.6% perubahan dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sedangkan 46.4% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

Setelah melalui tahap analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pertama menunjukkan bahwasanya *face recognition* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, *face recognition* terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan meminimalkan masalah manipulasi absensi yang sebelumnya terjadi. Hasil penelitian ini tidak hanya memvalidasi pentingnya teknologi dalam mendukung disiplin kerja, tetapi juga menunjukkan relevansi kebijakan yang diambil oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dalam konteks fenomena yang dihadapi.

Responden juga menyatakan bahwasanya penerapan sistem absensi *face recognition* mampu mencatat identitas mereka dengan akurat dan adil, absensi *face recognition* dapat mencatat waktu masuk dan keluar di instansi, absensi *face recognition* berguna untuk manajemen waktu kerja, sistem absensi *face recognition* dapat membedakan wajah dengan benar dan absensi *face recognition* menghasilkan data yang relevan dengan kebutuhan operasional administrasi di instansi. Hal ini menunjukkan bahwa absensi *face recognition* meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan kehadiran, mengurangi kecurangan dan memastikan bahwa setiap pegawai hadir dan bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Penerapan teknologi ini juga memungkinkan manajemen untuk memantau kehadiran pegawai secara real-time, sehingga mempermudah pengambilan Keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, kurangnya motivasi kerja yang optimal pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi bisa jadi merupakan faktor utama penyebab menurunnya disiplin kerja dan pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu solusi untuk memperbaiki disiplin dan kinerja pegawai di instansi tersebut. Dari hasil kuisioner yang dianalisis dapat diketahui bahwa pegawai diberi perlindungan dari risiko, diberi pemenuhan aspirasi pribadi, menghasilkan rasa kepuasan, menghasilkan

pencapaian dan diberi jaminan Kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi ketika mereka diberikan jaminan keamanan kerja, Kesehatan, pengakuan atas kontribusi mereka serta perlindungan terhadap risiko yang mungkin dihadapi dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa aman dan dihargai, mereka cenderung lebih disiplin dalam bekerja, mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi.

E. SARAN

Bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi, Instansi harus terus mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengelolaan karyawan, termasuk penilaian kinerja dan manajemen sumber daya manusia. Memanfaatkan teknologi seperti *face recognition* untuk kehadiran dan monitoring dapat meningkatkan akurasi data kehadiran dan mempermudah pemantauan kedisiplinan karyawan, menetapkan kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan, seperti menyediakan pelatihan dan pendidikan lanjutan yang relevan. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Pegawai disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi pribadi dan profesional melalui pelatihan, Pendidikan dan keterlibatan aktif dalam proyek-proyek di tempat kerja. Bagi Pembaca diharapkan dapat menjadi salah satu bahan bacaan penting untuk seluruh pembaca. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>

Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.*” Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jiagabi*, 11(1), 214–222.

Najmi, A. N., Hidayanti, S. K., & Emilda. (2023). The Influence of The Implementation of the Attendance Face Recognition System and Punishment on the Discipline of Employees of the Social Service of Palembang City. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(1), 63–70.

Rahayu, Y. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Honorer Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Sma Negeri Kabupaten Tangerang*.

Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>