

OPTIMALISASI PENERAPAN SANKSI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN JAYAWIJAYA

Sonni Anthon Paulus Senandi¹, Agustina Ivonne Poli², Obed Bida³
sonnisenandi1982@gmail.com¹, poliivonne@yahoo.com², obida@ecampus.ut.ac.id³
Universitas Terbuka

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi penerapan sanksi untuk meningkatkan disiplin penyelenggara negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya, dan menganalisis cara terbaik penerapan sanksi dalam konteks tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan populasi 32 orang dan sampel 32 orang. Pada saat yang sama, data penelitian dikuantifikasi menggunakan skala Likert, dan program SmartPLS digunakan untuk menganalisisnya menggunakan uji statistik koefisien jalur. Pendekatan pengumpulan data meliputi observasi, angket, dan pemeriksaan dokumen. Dalam hal peningkatan disiplin aparatur sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya, penelitian menemukan bahwa optimalisasi penerapan sanksi merupakan faktor yang paling berpengaruh (81,8% dari total), sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan ini juga menjawab pertanyaan kedua mengenai topik tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan pegawai negeri sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya dapat ditingkatkan secara signifikan dengan mengoptimalkan penerapan hukuman. Dengan demikian, maka optimalisasi penerapan sanksi mesti dimaksimalkan, demi terwujudnya kedisiplinan para pegawai, sehingga visi, misi, dan tugas yang diemban oleh para pegawai yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya dapat terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Optimalisasi Penerapan Sanksi, Peningkatan Disiplin.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN merupakan panggilan bagi pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil dengan kontrak kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang hal tersebut. Pegawai negeri, termasuk ASN, mempunyai tanggung jawab untuk memberikan contoh pengendalian diri bagi masyarakat (Laksana & Firdaus, 2023). Memiliki kedisiplinan berarti ASN bisa mentaati peraturan perundang-undangan dan tidak mendapat kesulitan jika melanggarnya (Rauzi, 2022).

Dalam amatan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya, tampak jelas bahwa pada beberapa jenis tugas yang menjadi kewajiban seorang ASN dari waktu ke waktu terus menurun. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sikap disiplin dalam diri aparatur, seperti: tidak mengikuti apel pagi, absen dari tugas, bolos pada jam kerja, menunda pekerjaan, hingga terlibat dalam kegiatan yang merugikan, baik pribadi maupun negara.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat digambarkan bahwa sikap disiplin pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya tahun 2022, belum bisa dikategorikan baik. Sikap kurang disiplin dari ASN memberikan dampak yang buruk dalam pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi serta mempengaruhi menurunnya sikap disiplin dari aparatur lainnya yang telah dinilai baik. Dari hasil rekapan menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak mengikuti apel pagi (secara akumulatif) dari bulan Januari-Desember 2022, terdapat 25 pegawai yang tidak mengikuti apel/kurang dari 50% (115 hari jam kerja), walau jumlah kehadiran mereka rata-rata lebih dari 50%, dimana hanya 2 pegawai yang kehadirannya dibawah 50% dari jumlah total hari kerja di tahun 2022 (230 hari). Tindakan indisipliner ini, tentunya bertentangan dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Menurut Hasibuan (2013:66) dalam Emelda (2019) dan Amaludin (2021), terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai, dimana salah satunya adalah sanksi hukum. Baik pemeliharaan disiplin maupun koreksi perilaku disiplin di tempat kerja sangat bergantung pada konsekuensi hukuman (Rauzi, 2022). Tujuan utama penerapan hukuman adalah untuk mendidik dan mendisiplinkan individu yang tidak mematuhi standar institusi dengan memberikan hukuman yang adil dan tepat (Hasibuan, 2016). Singodimedjo berpendapat (dalam Nani & Wijaya, 2020 bahwa tindakan disipliner memastikan pekerjaan karyawan dilakukan secara konsisten sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan (Sedarmayanti, 2016).

Dalam penelitian Nuryadin et al. (2016), tindakan disiplin yang dilakukan pejabat Sekretariat Daerah Kota Bima paling banyak terkena hukuman yang bersifat punitif, meskipun karakteristik kepemimpinan dan pengawasan tidak berbeda nyata. Variabel penalti berpengaruh signifikan terhadap disiplin ASN menurut penelitian (Suriadi et al., 2022). Di sisi lain, Bandiyono et al. (2021) menemukan bahwa hukuman tidak berpengaruh terhadap disiplin, meskipun insentif berpengaruh.

Berdasarkan uraian singkat di atas, timbul beberapa pertanyaan yang membutuhkan perhatian khusus yaitu bagaimana optimalisasi penerapan sanksi dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya? Selain itu, bagaimana Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya dapat menentukan cara yang paling efektif dalam menegakkan tindakan disiplin terhadap pegawai negeri? Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas penerapan sanksi penguatan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya.

METODOLOGI

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode kuantitatif yang mencakup analisis korelasi antar variabel yang berbeda (Kismartini & Yusuf, 2023). Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sumber sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (Adamy, 2016). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert empat poin: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Pemilihan skala likert dilandasi dengan alasan untuk melihat range pendapat dari tiap-tiap responden agar lebih objektif.

Pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan, yang melibatkan survei seluruh populasi (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Dengan demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 32 orang (Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya, 2019), dengan observasi dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan bantuan program SmartPLS untuk menguji hubungan kausal antara optimalisasi sanksi dan disiplin pegawai (Arrasyid et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Demografi Responden

Peneliti dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya mensurvei 32 warga masyarakat; jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dan usia rata-rata responden adalah di atas 46 tahun. Pada saat yang sama, gelar terakhir responden terbanyak adalah S1, dan distribusi peringkat responden agak seragam (Tabel 2).

Tabel 2. Profil demografi responden (n=32)

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	62,5
Perempuan	12	37,5
Usia		
21 - 25 Tahun	1	3,125
26 - 30 Tahun	1	3,125
31 - 35 Tahun	7	21,875
36 - 40 Tahun	3	9,375
41 - 45 Tahun	5	15,625
46 - 50 Tahun	10	31,25
51 - 55 Tahun	5	15,625
Pendidikan Terakhir		
SMA	5	15,625
D3	2	6,25
S1	17	53,125
S2	8	25
Pangkat		
II/B	3	9,375
II/C	2	6,25
II/D	1	3,125
III/B	6	18,75
III/A	8	25
III/C	2	6,25
III/D	6	18,75
IV/A	2	6,25
IV/B	2	6,25

Model Penelitian Tervalidasi, Validitas Data, dan Reliabilitas Data

Menurut Hair Jr et al. (2016), loading factor, average variance extracted (AVE) dan composite reliability harus diukur. Composite reliability juga dianggap sebagai ukuran lain untuk menentukan keandalan indikator konstruksi. Sementara AVE mengacu pada jumlah rata-rata varian yang menjelaskan konstruksi variabel laten. Menurut (Hair & Babin, 2018; Hair Jr et al., 2016), nilai ambang batas dari loading factor mesti $> 0,7$. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ahmed & Ward, 2016; Karahanna et al., 2006) juga mengatakan idealnya nilai ambang batas dari loading factor adalah $> 0,7$.

Data yang terdiri dari konstruk: disiplin aparat sipil negara dan pelaksanaan hukuman diuji dengan menggunakan model yang dikemukakan oleh peneliti. Dengan memeriksa nilai Convergent Validity dan Discriminant Validity yang terdapat pada hasil skor outer model yaitu nilai Average Variance Extracted (AVE) dan outer loading, kita dapat menentukan reliabilitas dan validitas model pengukuran. Nilai-nilai ini harus lebih besar dari 0,5 agar dianggap valid. Pada proses pengolahan, pereduksian pernyataan dan indikator, diberlakukan untuk memaksimalkan hasil perhitungan validitas data, apabila ditemukan data yang berada di bawah ambang batas 0,7 pada loading factor. Setelahnya, pengolahan data akan dilakukan ulang demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 3. Validitas Data

Variabel	Indikator/ Pernyataan	Outer Loadings	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Penerapan Sanksi (X)	X.1	-0,224	0,734	Tidak Valid
	X.2	0,673		Tidak Valid
	X.3	0,678		Tidak Valid
	X.4	0,892		Valid
	X.5	0,871		Valid
	X.6	0,823		Valid
	X.7	0,858		Valid
	X.8	0,846		Valid
	X.9	0,832		Valid
	X.10	0,803		Valid
	X.11	0,882		Valid
	X.12	0,897		Valid
Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)	Y.1	0,766	0,672	Valid
	Y.2	0,876		Valid
	Y.3	0,824		Valid
	Y.4	0,774		Valid
	Y.5	0,885		Valid
	Y.6	0,849		Valid
	Y.7	0,726		Valid
	Y.8	0,775		Valid
	Y.9	0,732		Valid
	Y.10	0,880		Valid
	Y.11	0,904		Valid

Sumber: Diolah penulis menggunakan SmartPLS 3.3.3. (2023)

Hasil uji validitas, sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, menunjukkan tiga dari 12 indikator variabel X, tidak valid. Sehingga peneliti melakukan pereduksian dengan tujuan hasil yang didapatkan lebih maksimal. Pereduksian dilakukan dengan

membuang 3 indikator yang dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, maka terdapat 9 indikator dalam variabel X yang dinyatakan valid, dengan nilai yang ditunjukkan dalam Tabel 3. Sementara itu, hasil uji validitas data juga menunjukkan bahwa semua variabel Y memiliki nilai outer loading > 0,70 serta memiliki nilai AVE > 0,50. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa semua variabel, dinyatakan valid atau memenuhi nilai convergent validity dan discriminant validity.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas menggunakan Smart PLS, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability secara berturut-turut, mesti lebih dari 0,60 dan 0,70 untuk bisa dikatakan reliabel (Rasyid & Pribadi, 2021).

Tabel 4. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Penerapan Sanksi (X)	0,954	0,957	0,961	Reliabel
Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)	0,951	0,956	0,957	Reliabel

Sumber: Diolah penulis menggunakan SmartPLS 3.3.3. (2023)

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X dan variabel Y masing-masing sebesar 0,954 dan 0,951 seperti terlihat pada Tabel 4. Sedangkan nilai Composite Reliability untuk X dan Y masing-masing sebesar 0,961 dan 0,957. Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70 dapat dilihat pada Tabel 4. Oleh karena itu uji reliabilitas dilalui oleh variabel pengukuran pelaksanaan hukuman dan disiplin terhadap pejabat publik negara. Setelah uji validitas dan reliabilitas model luar telah terlampaui, maka dapat dilanjutkan dengan pengukuran model dalam.

Pengujian Inner Model

Konstruk model penelitian, nilai signifikansi, dan R kuadrat diperiksa dengan pengujian inner model. Signifikansi koefisien parameter rute struktural dan R-kuadrat untuk uji t konstruk dependen digunakan untuk menilai mode struktural. Sebelum melakukan evaluasi model PLS lebih lanjut, sebaiknya dilakukan pengecekan nilai R square dari masing-masing variabel laten dependen (Kusuma & Pribadi, 2020).

Tabel 5. Pengujian Inner Model

Variabel	R Square
Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)	0,818

Sumber: Diolah penulis menggunakan SmartPLS 3.3.3. (2023)

Menurut Hamid & Anwar (2019), Rule of Thumb untuk pengujian R Square dapat dijustifikasi:

1. Jika nilai R-Square = 0,75 maka substansial (besar/kuat)
2. Jika nilai R-Square = 0,5 maka moderat (sedang)
3. Jika nilai R-Square = 0,25 maka lemah (kecil)

Dengan mengacu pada rule of thumb tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi "Disiplin Aparatur Sipil Negara", yakni variabel "Penerapan Sanksi", memiliki tingkat pengaruh yang besar/kuat, sebagaimana hasil pengukuran R Square yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa 81,8% variabel "Disiplin Aparatur Sipil Negara" dipengaruhi oleh variabel "Penerapan Sanksi", sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah validitas dan reliabilitas data telah ditetapkan, teknik bootstrap resampling digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel, yaitu variabel independen versus variabel dependen. Statistik t merupakan statistik uji yang digunakan (uji t). Tabel t memberikan nilai t komparatif untuk penyelidikan ini. Jika nilai T statistik lebih dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05 maka pengujian dianggap signifikan (Haryono, 2017).

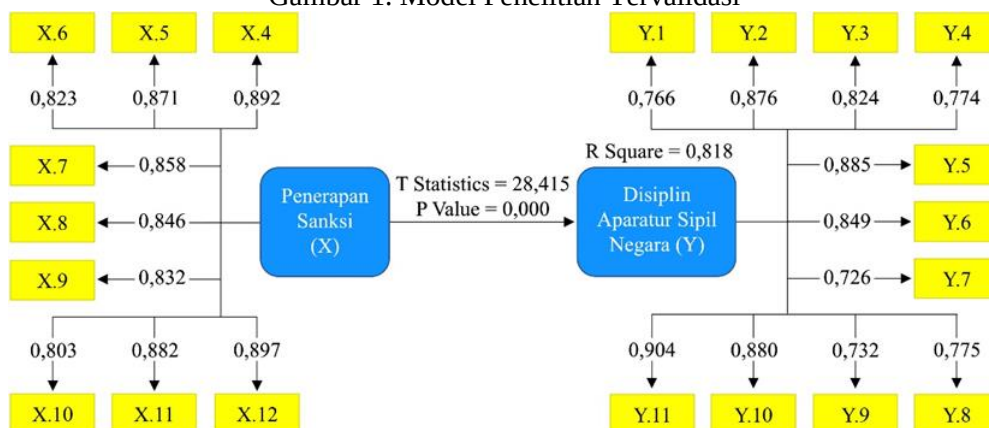
Tabel 6 Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PS → D_ASN	0,905	0,913	0,032	28,415	0,000
Keterangan: PS = Penerapan Sanksi D_ASN = Disiplin Aparatur Sipil Negara					

Sumber: Diolah penulis menggunakan SmartPLS 3.3.3. (2023)

Pada Tabel 6, terlihat bahwa H1/Ha diterima, yang ditandai dengan nilai T statistics > 1,96 dan P values < 0,05 (berwarna hijau). Dengan demikian maka secara otomatis H0 pun ditolak. Berdasarkan Tabel 6 di atas juga, dapat disimpulkan bahwa variabel “penerapan sanksi” berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel “disiplin Aparatur Sipil Negara”. Adapun kesimpulan dari keseluruhan pengolahan data pada Smart PLS 3.3.3. l dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Model Penelitian Tervalidasi



Sumber: Diolah penulis menggunakan Smart PLS 3.3.3 (2023)

Kajian menemukan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya melihat adanya peningkatan signifikan dalam disiplin ASN setelah melakukan upaya optimalisasi penerapan hukuman. Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.3.3 pada inner model dan uji hipotesis menunjukkan optimalisasi penerapan sanksi berpengaruh positif-kuat dan signifikan dalam meningkatkan disiplin ASN.

Menurut Arrasyid et al. (2022), sanksi hendaknya diterapkan untuk setiap tingkatan indisipliner, dengan tujuan mendidik dan menjadi dasar untuk memotivasi dan memelihara kedisiplinan. Penerapan sanksi sendiri terklasifikasi menjadi tiga kategori, yakni penerapan sanksi skala ringan, sedang, dan berat. Mengacu pada tanggapan responden, mayoritas responden setuju untuk diterapkan sanksi ringan dan sebaliknya tidak setuju dengan sanksi berat. Dari hasil pengolahan data (inner model), ditunjukkan bahwa optimalisasi penerapan sanksi berpengaruh kuat dalam meningkatkan disiplin pegawai, dengan nilai 0,818 atau 81,8%. Sementara dalam uji hipotesis, dapat dilihat bahwa nilai t

statistics jauh berada di atas ambang batas yang ditetapkan, yakni dengan nilai 28,415, dimana jauh di atas 1,96. Dengan demikian, maka optimalisasi penerapan sanksi secara signifikan berpengaruh kuat dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima” (Nuryadin et al., 2016) sejalan dengan ini. Nilai t-hitung sebesar 3,954 lebih besar dari t-tabel dengan ambang batas signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,985 menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja aparatur menurut Nuryadin et al. (2016).

Selain itu, penelitian Suriadi et al. (2022) dengan judul “Pengaruh Sanksi Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana”, menguatkan temuan penelitian saat ini dengan menemukan bahwa variabel sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin ASN; dengan menggunakan perhitungan yang sama dengan kedua penelitian sebelumnya, nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel.

Penelitian ini, sekaligus juga berkebalikan dengan penelitian sebelumnya, yakni penelitian dari Bandiyono et al. (2021), berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai” di KPP Madya Palembang, dimana penelitian Bandiyono et al. (2021) menjelaskan bahwa pemberian sanksi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

Mengingat hal-hal tersebut di atas dan dalam rangka meningkatkan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya ke depan, maka perlu dilakukan optimalisasi penerapan sanksi guna mencapai disiplin pegawai dan menjamin terlaksananya visi, misi, dan tugas pegawai. karyawan dilaksanakan secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi penerapan sanksi memiliki pengaruh positif-kuat dan signifikan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya, dimana nilai T statistics > 1,96 yakni sebesar 28,415 dan P values < 0,05 yakni dengan nilai 0,000. Artinya, semakin dioptimalkannya penerapan sanksi maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai.

Dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya dalam kurun waktu ke depan, maka optimalisasi penerapan sanksi mesti ditegakkan, demi terwujudnya kedisiplinan para pegawai, sehingga visi, misi, dan tugas yang diemban oleh para pegawai yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya dapat terlaksana dengan baik.

Untuk mendapatkan temuan yang lebih bernuansa, peneliti selanjutnya harus lebih spesifik ketika mengkaji variabel tambahan yang mempengaruhi disiplin pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). Unimal Press.
- Ahmed, E., & Ward, R. (2016). Analysis of factors influencing acceptance of personal, academic and professional development e-portfolios. *Computers in Human Behavior*, 63, 152–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.043>
- Amaludin. (2021). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. *Jurnal Manivestasi*, 3(1), 1–12.

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arrasyid, H., Hermanto, & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lombok Barat. *Journal on Education*, 04(04), 2040–2050.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., Hidayat, N. A., Keuangan, P., & Stan, N. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, XXVI(01), 50–65. <http://dx.doi.org/10.24912/je.v26i1.684>
- Emelda. (2019). Pengaruh Absensi Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 14–21.
- Hair, J. F., & Babin, B. J. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Karahanna, E., Agarwal, R., & Angst, C. M. (2006). Reconceptualizing Compatibility Beliefs in Technology Acceptance Research. *MIS Quarterly*, 30(4), 781–804. <https://doi.org/10.2307/25148754>
- Kismartini, & Yusuf, I. M. (2023). *Buku Ajar Pengantar Metode Penelitian Administrasi Publik*. Penerbit Deepublish.
- Laksana, C. A., & Firdaus, S. U. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintahan Kota Surakarta. *Sovereignty: Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional*, 2(1), 16–21.
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–15.
- Nuryadin, S., Agusdin, & Suprayetno, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(2), 1–14. <https://doi.org/10.29303/jmm.v5i2.87>
- Rasyid, S. B. A., & Priyadi, U. (2021). Implikasi Reformasi Birokrasi Terhadap Kepercayaan dan Kepuasan Warga di Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 430–447.
- Rauzi, F. (2022). Optimalisasi Penjatuhan Hukuman Akibat Indisipliner Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 337–347.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah (ed.); Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya. (2019). *Rencana Strategi (Renstra) Tahun 2018-2023*.
- Suriadi, W., Hakim, L., & Abdi. (2022). Pengaruh Sanksi Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 157–172.