

Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Fondasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Anastasia Fitri Ariyantini^{1*}, Dwi Utami Puterisari²

¹⁻² Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

email: Ariyantini.6230111028@student.utv.ac.id, puterisari@staff.utv.ac.id

Article Info :

Received:
22-9-2025
Revised:
26-9-2025
Accepted:
27-10-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational commitment as the foundation of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the One-Stop Integrated Service (PTSP) of the Yogyakarta Class IIA Narcotics Correctional Institution. The research method used a descriptive quantitative approach with data collection through a Likert scale questionnaire. The results show that the work discipline variable obtained a mean value of 3.68 in the excellent category, which describes punctuality, attendance, compliance with rules, and high responsibility. The organizational commitment variable also obtained a mean value of 3.68 in the excellent category, reflecting strong affective, continuance, and normative commitment. These findings confirm that work discipline and organizational commitment have a synergistic relationship in shaping effective and public service-oriented ASN performance. Improvements in discipline and commitment can be achieved through continuous coaching, leadership role modeling, and a fair reward system. The overall results confirm that discipline and organizational commitment are the main pillars in building ideal services.

Keywords: Work discipline, organizational commitment, civil servant performance, public service, correctional institutions.

Akstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi sebagai fondasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memperoleh nilai mean 3,68 dengan kategori sangat baik, yang menggambarkan ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab yang tinggi. Variabel komitmen organisasi juga memperoleh nilai mean 3,68 dengan kategori sangat baik, mencerminkan keterikatan afektif, keberlanjutan, dan normatif yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan sinergis dalam membentuk kinerja ASN yang efektif dan berorientasi pelayanan publik. Peningkatan kedisiplinan dan komitmen dapat diwujudkan melalui pembinaan berkelanjutan, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan yang adil. Keseluruhan hasil menegaskan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi merupakan pilar utama dalam membangun Pelayanan yang ideal.

Kata Kunci: Kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kinerja ASN, pelayanan publik, lembaga pemasyarakatan.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam keberlangsungan organisasi publik maupun privat karena mereka berperan sebagai penggerak dan pengendali seluruh sumber daya lainnya. Menurut Suryani et al. (2023), pengelolaan SDM yang efektif menuntut adanya perencanaan formal yang terarah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi secara optimal. SDM tidak hanya dinilai dari seberapa banyak aktivitas yang dilakukan, melainkan dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap pencapaian misi organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Kania dan Suhendi (2022) menegaskan bahwa manusia adalah satu-satunya aset yang mampu

menggerakkan potensi lain, menjadikan keberadaannya krusial dalam mempertahankan, mengembangkan, dan memajukan organisasi secara berkelanjutan.

Organisasi publik yang efektif akan berfokus pada optimalisasi SDM sebagai faktor strategis untuk merespons perubahan lingkungan dan tuntutan pelayanan yang dinamis (Sofyan & Arifudin, 2020). Pengelolaan SDM tidak hanya mencakup aspek kompetensi teknis, tetapi juga kedisiplinan, komitmen, dan integritas moral dalam bekerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menunjukkan kinerja profesional yang mencerminkan nilai-nilai dasar pelayanan publik, seperti akuntabilitas, etika, dan tanggung jawab sosial, sehingga pembinaan perilaku kerja menjadi bagian integral dari upaya membangun budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja.

Kedisiplinan kerja menjadi aspek mendasar yang menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi organisasi, terutama dalam instansi pemerintahan yang berorientasi pelayanan. Menurut Difaul dan Roziana Ainul (2023), kedisiplinan merupakan upaya membentuk perilaku individu agar patuh terhadap aturan, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak semata-mata diukur dari kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab terhadap tugas, serta integritas dalam melaksanakan pekerjaan (Wellem et al., 2023). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara produktif tanpa bergantung pada pengawasan langsung, mengelola waktu secara efisien, dan menunjukkan kesadaran diri dalam menjalankan tanggung jawabnya (Haqi & Hidayati, 2023b; Kirani et al., 2023).

Disiplin kerja yang baik juga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Asman dan Darmalia (2021) menegaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi merupakan cerminan dari budaya kerja yang tertanam dalam organisasi dan menjadi indikator utama keberhasilan pembinaan aparatur. Ketika kedisiplinan mulai menurun, hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja, keterlambatan pelayanan, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Oleh sebab itu, kedisiplinan tidak hanya menjadi instrumen administratif, tetapi juga simbol komitmen moral ASN dalam mengemban amanah pelayanan publik secara profesional.

Komitmen organisasi juga berperan penting sebagai fondasi psikologis dan emosional dalam membangun kinerja aparatur yang berkelanjutan. Atrizka et al. (2020) serta Mardikaningsih et al. (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas pegawai terhadap institusi yang tercermin melalui partisipasi aktif dan kesediaan untuk berkontribusi secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mempertahankan hubungan kerja jangka panjang, memiliki motivasi intrinsik untuk berprestasi, dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Maranata et al., 2022). Febriansyah dan Puspitadewi (2021) menambahkan bahwa komitmen yang kuat menciptakan rasa memiliki yang menumbuhkan perilaku positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kesediaan membantu rekan kerja dalam mencapai hasil terbaik.

Dalam lingkungan birokrasi pemerintah, khususnya lembaga pemasyarakatan, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas layanan publik. Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta merupakan satuan kerja di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang memiliki tanggung jawab melaksanakan pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan agar mampu memperbaiki diri dan diterima kembali di masyarakat. Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, lembaga ini mengimplementasikan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) untuk memastikan pelayanan yang cepat, transparan, dan terukur. PTSP mencakup berbagai layanan seperti informasi, pengaduan, kunjungan, penitipan barang, hingga administrasi reintegrasi warga binaan, yang seluruhnya membutuhkan kedisiplinan tinggi dan komitmen kuat dari para pegawai.

Akan tetapi, kenyataannya masih ditemukan tantangan yang berkaitan dengan konsistensi kedisiplinan dan komitmen organisasi pegawai PTSP di lingkungan Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Fenomena keterlambatan pegawai dalam melaksanakan jadwal piket, meninggalkan tugas di jam pelayanan untuk keperluan pribadi, serta kurangnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi indikasi lemahnya penerapan nilai-nilai profesionalisme. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan pelayanan, meningkatnya waktu tunggu masyarakat, serta ketidakpuasan publik terhadap efektivitas layanan yang diberikan. Situasi ini menunjukkan perlunya pembinaan berkelanjutan untuk memperkuat integritas ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan secara konsisten dan berorientasi pada kepentingan publik.

Dua variabel utama kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan saling memperkuat dalam membangun fondasi kinerja ASN yang unggul. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan perilaku dan kepatuhan terhadap aturan kerja, sedangkan komitmen organisasi memperkuat dorongan intrinsik untuk bekerja dengan sepenuh hati demi tujuan lembaga. Ketika kedua aspek tersebut terintegrasi, maka terbentuk aparatur yang tidak hanya patuh secara struktural, tetapi juga memiliki loyalitas dan kesadaran moral terhadap tanggung jawab profesinya. Sebaliknya, apabila salah satu aspek melemah, maka akan berimplikasi pada rendahnya motivasi kerja, menurunnya pelayanan, dan melemahnya kepercayaan publik terhadap lembaga negara.

Konteks Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta menjadi menarik untuk dikaji karena lembaga ini memiliki karakteristik unik sebagai institusi hukum sekaligus lembaga pembinaan sosial. Berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM No. M.04-PR.07.03 Tahun 2007, lembaga ini didirikan untuk menangani narapidana tindak pidana narkotika dengan pendekatan rehabilitatif dan reintegratif, yang menuntut profesionalisme tinggi dari seluruh aparatur. Lapas ini tidak hanya bertugas mengamankan, tetapi juga membina warga binaan melalui kegiatan keagamaan, pelatihan kemandirian, serta layanan medis dan sosial, sehingga efektivitas pelayanan PTSP di lingkungan lembaga ini sangat bergantung pada kualitas kedisiplinan dan komitmen ASN dalam menjalankan fungsi publik yang humanis, transparan, dan akuntabel.

Dalam reformasi birokrasi dan penerapan nilai dasar ASN “BerAKHLAK”, penelitian ini memiliki relevansi strategis untuk memahami bagaimana kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi fondasi peningkatan kinerja aparatur di lembaga pemasyarakatan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi referensi praktis bagi pengambil kebijakan dalam memperkuat budaya kerja ASN di lingkungan pemasyarakatan. Maka, optimalisasi kedisiplinan dan komitmen bukan hanya untuk memenuhi standar administratif, tetapi juga untuk meneguhkan peran ASN sebagai pelayan masyarakat yang berintegritas dan berorientasi hasil.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai tingkat kedisiplinan kerja serta komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Menurut Sugiyono (2021), analisis data merupakan proses menyusun dan mengorganisasikan data hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi ke dalam pola dan kategori tertentu agar dapat ditarik kesimpulan yang mudah dipahami. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean) untuk setiap indikator variabel. Hal ini sejalan dengan pendapat B. Supomo dan Indriantoro (2016) bahwa statistik deskriptif berfungsi mentransformasikan data mentah ke dalam bentuk tabulasi yang teratur dan mudah diinterpretasikan, sehingga memudahkan pengambilan keputusan berdasarkan hasil empiris penelitian.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan terhadap skor total, di mana suatu item dianggap valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (Sugiyono, 2021). Instrumen dengan nilai korelasi di atas 0,254 dinyatakan valid, sedangkan nilai di bawah angka tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2016), yaitu apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten. Berdasarkan kriteria tingkat reliabilitas, nilai di atas 0,9 termasuk kategori sangat reliabel, 0,7–0,9 reliabel, 0,4–0,7 cukup reliabel, dan di bawah 0,2 dianggap tidak reliabel. Untuk perhitungan rata-rata, digunakan rumus aritmatika mean menurut B. Supomo dan Indriantoro (2016), yaitu $\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$, guna menentukan nilai sentral dari setiap distribusi data yang menggambarkan tingkat persepsi responden terhadap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan efektivitas pelaksanaan pelayanan publik pada lembaga pemerintahan. Pegawai yang disiplin tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk mematuhi prosedur, melaksanakan tanggung jawab, dan menjaga etika profesional dalam bekerja. Menurut Difaul dan Roziana Ainul (2023), disiplin kerja menggambarkan sejauh mana individu bersedia menyesuaikan perilakunya terhadap peraturan dan norma organisasi secara sukarela. Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, kedisiplinan kerja mencerminkan seberapa jauh aparaturnya menjalankan nilai integritas dan ketepatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai mean keseluruhan sebesar 3,68, yang dikategorikan sangat baik. Nilai ini menggambarkan bahwa secara umum, pegawai PTSP telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam berbagai aspek pelaksanaan tugas. Analisis rinci berdasarkan indikator memperlihatkan adanya keseimbangan antara aspek ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan pada pimpinan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Namun, meskipun semua indikator berada pada kategori sangat baik, masih ditemukan variasi antar item yang mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan perilaku disiplin dalam dimensi tertentu.

Tabel berikut menampilkan hasil analisis deskriptif variabel kedisiplinan kerja pegawai PTSP di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta yang menjadi dasar pembahasan empiris:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja Pegawai Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Indikator	Item Pernyataan	Mean Item	Mean Indikator	Kriteria
Ketepatan waktu	Datang tepat waktu (3,73);	-	3,68	Sangat baik
	Memulai pelayanan sesuai jadwal (3,71);			
	Meninggalkan tempat sesuai waktu (3,61)			
Tingkat kehadiran	Berada di tempat kerja selama pelayanan (3,76);	-	3,68	Sangat baik
	Jarang meninggalkan area kerja (3,71);			
	Hanya keluar untuk urusan pekerjaan (3,55)			
Kepatuhan pada aturan kerja	Melaksanakan tugas sesuai prosedur (3,84);	-	3,80	Sangat baik
	Mengikuti SOP secara sistematis (3,80);			
	Memastikan setiap langkah sesuai aturan (3,76)			
Kepatuhan pada pimpinan	Merespons instruksi	-	3,62	Sangat baik

	pimpinan (3,66); Mengikuti arahan secara cermat (3,63); Menjalankan instruksi tanpa menunda (3,58) Mengambil inisiatif bekerja tanpa diingatkan (3,63); Bekerja optimal tanpa pengawasan (3,74); Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (3,76) Hasil kerja memenuhi standar (3,50); Menyelesaikan				
Kesadaran dalam bekerja		-	3,71		Sangat baik
	semua tugas (3,71); Tidak menyerahkan pekerjaan ke orang lain (3,59)	-	3,60		Sangat baik
Tanggung jawab					
Rata-rata variabel kedisiplinan kerja	-	-	3,68		Sangat baik

Sumber: Data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, indikator dengan nilai tertinggi adalah kepatuhan terhadap aturan kerja (mean 3,80), yang menandakan bahwa pegawai memiliki kesadaran kuat terhadap pentingnya pelaksanaan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur telah memahami pentingnya regulasi dan prosedur sebagai panduan kerja yang menjamin konsistensi pelayanan. Fenomena ini mencerminkan keberhasilan sistem pembinaan dan pengawasan internal yang diterapkan di lingkungan lembaga, terutama dalam aspek administratif dan pelaksanaan teknis pelayanan. Ketaatan terhadap prosedur juga berimplikasi langsung terhadap meningkatnya kualitas layanan publik yang terukur dan transparan.

Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah terdapat pada tanggung jawab pegawai (mean 3,60), meskipun tetap dalam kategori sangat baik. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih perlu memperkuat komitmen personal terhadap penyelesaian tugas secara optimal dan sesuai standar kualitas kerja. Beberapa pernyataan dengan nilai mean lebih rendah, seperti "hasil pekerjaan memenuhi standar" (3,50), memperlihatkan adanya celah dalam pencapaian kualitas kerja yang seragam antar individu. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak seimbang atau kurangnya sistem penghargaan berbasis kinerja yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

Kedisiplinan dalam aspek ketepatan waktu dan kehadiran juga memperlihatkan konsistensi positif dengan nilai mean yang sama, yakni 3,68. Nilai tersebut menggambarkan perilaku aparatur yang cukup teratur dalam hadir dan melaksanakan tugas sesuai waktu pelayanan. Kehadiran yang baik mencerminkan kepatuhan struktural terhadap jadwal dan sistem kerja yang berlaku, namun masih ditemukan indikasi sebagian pegawai belum bertahan hingga pelayanan benar-benar selesai. Hal ini menjadi sinyal perlunya penegasan kembali terhadap budaya kerja profesional, agar kedisiplinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berakar pada kesadaran tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik.

Kepatuhan terhadap pimpinan, yang memiliki nilai mean 3,62, menunjukkan bahwa hubungan hierarkis antara atasan dan bawahan berjalan relatif harmonis dan fungsional. Pegawai mampu merespons instruksi pimpinan dengan cepat serta menjalankan arahan yang diberikan secara cermat. Namun, tingkat konsistensi dalam pelaksanaan instruksi masih perlu diperkuat, terutama bagi pegawai yang cenderung menunda pelaksanaan tugas karena alasan pribadi atau administratif. Ketaatan struktural ini penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas koordinasi dan pelaksanaan layanan yang melibatkan banyak pihak di unit PTSP.

Aspek kesadaran dalam bekerja dengan nilai mean 3,71 menunjukkan adanya dorongan intrinsik yang baik dari pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung. Pegawai yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan cenderung proaktif dan berorientasi hasil, yang mencerminkan kematangan profesionalitas ASN. Namun, adanya sebagian kecil pegawai yang masih menunggu instruksi atau pengingat dari atasan menandakan perlunya pendekatan pembinaan berbasis self-management agar semangat kerja otonom dapat tumbuh lebih kuat. Penguatan budaya kerja berbasis tanggung jawab pribadi menjadi penting agar kedisiplinan tidak hanya bersifat kepatuhan, tetapi menjadi karakter yang melekat.

Hasil mean keseluruhan sebesar 3,68 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja di lingkungan PTSP telah mencapai level yang patut diapresiasi. Meski demikian, pencapaian ini tidak boleh dipahami sebagai kondisi final, melainkan sebagai hasil sementara dari proses pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan. Disiplin kerja yang tinggi dapat terjaga apabila organisasi secara konsisten menanamkan nilai keteladanan, penghargaan terhadap prestasi, serta sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran. Keberhasilan lembaga dalam mempertahankan disiplin kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik yang kredibel dan berorientasi kepuasan masyarakat.

Analisis keseluruhan mengindikasikan bahwa budaya kerja disiplin telah menjadi bagian dari sistem manajemen aparatur di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Pembinaan yang dilakukan secara terstruktur, adanya sistem piket, serta penerapan SOP yang konsisten menjadi faktor pendorong utama terciptanya keteraturan kerja di unit PTSP. Meski demikian, upaya peningkatan kualitas kedisiplinan tetap perlu diarahkan pada dimensi internalisasi nilai moral dan tanggung jawab sosial ASN terhadap pelayanan publik. Disiplin tidak boleh berhenti pada kepatuhan administratif, tetapi harus berkembang menjadi etos kerja yang berorientasi pada kemanfaatan dan integritas.

Berdasarkan hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap terciptanya efisiensi dan efektivitas pelayanan PTSP di lingkungan lembaga pemasyarakatan. Pegawai yang disiplin waktu, taat pada aturan, dan memiliki kesadaran kerja tinggi akan mendorong terciptanya sistem pelayanan yang tertib, cepat, serta minim kesalahan administratif. Hasil ini memperkuat pandangan Wellem et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ASN, kedisiplinan bukan hanya bentuk kepatuhan terhadap sistem, tetapi juga refleksi dari tanggung jawab moral terhadap tugas negara.

Analisis Komitmen Organisasi Pegawai Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Komitmen organisasi menjadi faktor penting yang menentukan keberlanjutan kinerja pegawai dan stabilitas budaya kerja dalam suatu lembaga. Dalam instansi pemerintahan seperti Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, komitmen organisasi tidak hanya diukur dari loyalitas formal terhadap aturan, tetapi juga dari dedikasi, tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap lembaga tempat individu bekerja. Menurut Atrizka et al. (2020), komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional dan rasional seorang pegawai terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen, semakin besar pula keinginan individu untuk berkontribusi secara aktif dalam mendukung misi kelembagaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai PTSP berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan (mean) berkisar antara 3,57 hingga 3,77 pada skala Likert 4. Nilai tertinggi ditemukan pada aspek komitmen afektif (mean 3,77), yang menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan lembaga tempat mereka bernaung. Sementara itu, komitmen keberlanjutan (mean 3,57) dan komitmen normatif (mean 3,71) juga menunjukkan hasil positif, meski masih dapat diperkuat melalui strategi pengembangan organisasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Secara umum, data ini menegaskan bahwa aparatur PTSP memiliki kesadaran

yang baik dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi melalui kerja sama dan rasa tanggung jawab terhadap pelayanan publik.

Berikut disajikan hasil analisis komitmen organisasi pegawai PTSP berdasarkan tiga dimensi utama yang diukur melalui instrumen penelitian:

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Indikator Komitmen	Deskripsi Pernyataan	Nilai Mean	Kriteria
Komitmen Afektif	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari lembaga; memiliki kedekatan emosional dengan rekan kerja; bersemangat mendukung visi organisasi	3,77	Sangat baik
Komitmen Keberlanjutan	Pegawai merasa perlu bertahan karena tanggung jawab moral dan kebutuhan organisasi; menyadari pentingnya peran dalam struktur kerja	3,57	Sangat baik
Komitmen Normatif	Pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk setia; memiliki rasa tanggung jawab dan etika terhadap lembaga	3,71	Sangat baik
Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi	—	3,68	Sangat baik

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator komitmen organisasi berada pada kategori sangat baik, yang berarti mayoritas pegawai memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap lembaga. Dimensi komitmen afektif memperoleh skor tertinggi, mencerminkan bahwa hubungan emosional antara pegawai dan organisasi telah terbentuk dengan baik. Faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang solid karena pegawai yang memiliki rasa memiliki terhadap lembaga akan bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi. Kondisi ini juga menjadi modal sosial yang kuat dalam menjaga stabilitas kinerja pelayanan publik di PTSP.

Sementara itu, nilai mean komitmen keberlanjutan sebesar 3,57 menunjukkan adanya kesadaran pegawai bahwa keberadaan mereka dalam organisasi memiliki arti strategis terhadap keberlangsungan pelayanan. Pegawai yang memiliki kesadaran ini akan cenderung mempertahankan kinerjanya dan berupaya menghindari perilaku yang dapat mengganggu produktivitas. Namun, nilai ini juga menandakan bahwa sebagian kecil pegawai masih melihat pekerjaan sebagai kewajiban formal semata, bukan sebagai bentuk kontribusi jangka panjang terhadap kemajuan lembaga. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pendekatan pembinaan yang menekankan pentingnya integrasi antara tanggung jawab individu dan misi organisasi.

Pada dimensi komitmen normatif, nilai mean sebesar 3,71 menegaskan adanya kesadaran moral dan etika kerja yang kuat di kalangan pegawai PTSP. Pegawai merasa terikat untuk bekerja dengan baik karena norma sosial dan etika profesional yang telah terbentuk di lingkungan kerja. Nilai ini mencerminkan internalisasi nilai ASN “BerAKHLAK” yang menekankan aspek loyalitas, etika, dan

pelayanan berbasis akuntabilitas. Keterikatan moral seperti ini menjadi pondasi penting dalam menjaga konsistensi perilaku pegawai, terutama pada saat menghadapi tekanan atau tantangan dalam pelaksanaan tugas.

Komitmen organisasi yang kuat juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hubungan antarpegawai dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku prososial, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan menjaga keharmonisan tim. Menurut Febriansyah dan Puspitadewi (2021), perilaku seperti ini merupakan bentuk nyata dari loyalitas yang muncul dari rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat sinergi kelompok yang berperan penting dalam efektivitas pelayanan publik.

Faktor struktural seperti kepemimpinan dan sistem penghargaan juga memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi. Pemimpin yang menunjukkan keteladanan, keadilan, serta kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dapat memperkuat rasa kepercayaan dan loyalitas pegawai terhadap lembaga. Di sisi lain, kebijakan penghargaan berbasis kinerja berperan sebagai motivator eksternal yang mendukung terbentuknya komitmen keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan Mardikaningsih et al. (2021) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi akan meningkat ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan berkembang secara profesional.

Konteks kerja di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta yang berfokus pada pelayanan publik dan pembinaan warga binaan menuntut adanya keseimbangan antara aspek emosional dan profesional dalam diri pegawai. Komitmen yang kuat diperlukan agar setiap pegawai dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan sikap tangguh dan penuh tanggung jawab. Aparatur dengan komitmen tinggi tidak mudah kehilangan motivasi meskipun menghadapi hambatan, karena mereka bekerja berdasarkan kesadaran terhadap nilai kemanusiaan dan integritas profesi. Nilai-nilai ini menjadi kunci dalam menjaga stabilitas pelayanan di unit PTSP yang melayani publik dengan berbagai kebutuhan kompleks.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi dapat dijadikan strategi pengelolaan SDM yang efektif di lingkungan instansi pemerintah. Upaya seperti pembinaan nilai ASN, pelatihan pengembangan soft skills, dan forum komunikasi internal dapat memperkuat ikatan antara pegawai dan lembaga. Ketika pegawai merasa menjadi bagian penting dari sistem organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Sehingga peningkatan komitmen organisasi bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga hasil dari kebijakan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengakuan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai PTSP Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta telah memiliki tingkat komitmen yang sangat baik, baik secara afektif, berkelanjutan, maupun normatif. Komitmen tersebut menjadi salah satu pilar utama yang menjaga stabilitas pelayanan publik dan menciptakan iklim kerja yang positif. Namun, diperlukan upaya lanjutan untuk memastikan komitmen tersebut tidak hanya bersifat sementara, melainkan menjadi budaya kerja yang berkelanjutan. Pembinaan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta penghargaan terhadap dedikasi pegawai merupakan langkah strategis untuk mempertahankan kualitas komitmen organisasi pada level tertinggi.

Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi sebagai Fondasi Kinerja ASN di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada hakikatnya merupakan refleksi dari sinergi antara kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi yang saling memperkuat satu sama lain. Dalam konteks pelayanan publik di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, kedua variabel ini menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pelayanan yang cepat, tepat, dan akuntabel. Kedisiplinan yang tinggi memastikan setiap pegawai menjalankan tugas sesuai prosedur dan waktu yang ditetapkan, sementara komitmen organisasi menumbuhkan rasa tanggung jawab serta loyalitas terhadap institusi. Sinergi antara keduanya menciptakan etos kerja kolektif yang berorientasi pada pelayanan publik yang berintegritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kedisiplinan kerja maupun komitmen organisasi pegawai PTSP sama-sama berada pada kategori “sangat baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,68. Capaian ini menunjukkan bahwa aparatur pada unit pelayanan tersebut telah memiliki kesadaran profesional yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Meski demikian, capaian

ini belum berarti tanpa tantangan, karena disiplin yang baik dan komitmen yang kuat harus dijaga secara berkelanjutan agar tidak menurun akibat tekanan atau perubahan situasi kerja. Untuk itu, penguatan budaya organisasi dan sistem pengawasan yang berimbang menjadi kunci agar konsistensi kinerja dapat terus dipertahankan.

Untuk memperkuat argumentasi ini, berikut disajikan rekapitulasi hasil penelitian dari dua variabel utama yang menjadi fondasi pembentukan kinerja ASN, yaitu kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi pegawai PTSP:

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Variabel Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi Pegawai PTSP Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Variabel	Indikator Utama	Rata-rata (Mean)	Kriteria
Kedisiplinan Kerja	Ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kesadaran bekerja, tanggung jawab	3,68	Sangat Baik
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif, keberlanjutan, normatif	3,68	Sangat Baik
Rata-rata Gabungan	—	3,68	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Tabel tersebut menegaskan bahwa kedua variabel memiliki bobot pengaruh yang relatif seimbang dalam membentuk kinerja ASN. Kedisiplinan yang baik mendorong efektivitas pelaksanaan tugas harian, sedangkan komitmen organisasi memberikan arah dan motivasi jangka panjang agar pegawai tetap konsisten dalam memberikan pelayanan publik. Keterpaduan keduanya mencerminkan bahwa ASN di lingkungan Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban administratif, tetapi juga berdasarkan kesadaran moral terhadap tanggung jawab profesinya. Kinerja yang muncul dari kombinasi keduanya lebih berorientasi pada hasil yang berkelanjutan daripada sekadar pemenuhan target rutin.

Hubungan antara kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN telah dijelaskan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Menurut Maranata et al. (2022), disiplin kerja menjadi indikator utama efektivitas pegawai karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Di sisi lain, komitmen organisasi memperkuat dimensi psikologis pegawai untuk tetap bertahan dan berkontribusi optimal dalam berbagai kondisi kerja. Jika kedua aspek ini berjalan beriringan, maka kinerja ASN akan mencapai tingkat stabilitas yang tinggi karena didukung oleh kepatuhan pada aturan sekaligus dorongan intrinsik dari dalam diri pegawai.

Dalam Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, kinerja ASN tidak hanya diukur dari kecepatan pelayanan administrasi, tetapi juga dari kemampuan menjaga ketertiban, keamanan, serta kualitas hubungan dengan masyarakat dan warga binaan. Aparatur yang disiplin akan menjalankan tugasnya sesuai prosedur, sementara aparatur yang berkomitmen akan melakukannya dengan hati dan rasa tanggung jawab sosial. Kombinasi ini menjadi modal utama bagi lembaga dalam mewujudkan tata kelola pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Maka, disiplin dan komitmen berperan sebagai instrumen moral dan struktural dalam menjaga profesionalisme ASN.

Penelitian juga menemukan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan pada unit-unit kerja yang memiliki iklim kedisiplinan tinggi dan komitmen yang kuat. Fenomena ini memperlihatkan adanya hubungan linear antara pengawasan internal, semangat kerja, dan keterikatan emosional terhadap lembaga. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan biasanya menunjukkan komitmen yang lebih besar, yang kemudian mendorong kedisiplinan kerja tanpa paksaan eksternal. Pola hubungan seperti ini penting untuk dijaga melalui mekanisme komunikasi terbuka dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

Dari hasil wawancara lapangan, sebagian pegawai menyatakan bahwa keberhasilan pelayanan di PTSP sangat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dan sistem penegakan aturan yang adil. Hal ini

membuktikan bahwa kedisiplinan bukan semata hasil dari pengawasan, melainkan dari budaya kerja yang dibangun secara kolektif. Pegawai yang melihat pimpinan mereka konsisten menegakkan aturan cenderung meniru perilaku tersebut dan membentuk standar perilaku yang positif di lingkungan kerja. Artinya, kepemimpinan yang beretika memiliki pengaruh tidak langsung terhadap pembentukan kedisiplinan dan komitmen organisasi.

Kinerja ASN juga dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik yang bersumber dari rasa bangga terhadap profesinya. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memandang pekerjaan sebagai bagian dari identitas dirinya, bukan sekadar kewajiban administratif. Dalam kondisi seperti ini, kedisiplinan tidak lagi dianggap sebagai beban, tetapi sebagai ekspresi tanggung jawab profesional terhadap masyarakat dan lembaga. Fenomena ini memperlihatkan bahwa organisasi publik seperti Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja ASN melalui penguatan nilai-nilai integritas dan pelayanan berbasis moralitas.

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap pencapaian kinerja optimal. Setiap peningkatan pada aspek disiplin, seperti kepatuhan terhadap waktu dan prosedur, diikuti oleh peningkatan semangat dan tanggung jawab moral pegawai terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja tidak dapat dilepaskan dari keseimbangan antara kepatuhan formal dan kesetiaan emosional, sehingga penguatan kedua aspek tersebut harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan masyarakat. Pembinaan ASN tidak cukup hanya menekankan aspek teknis dan administratif, tetapi harus mencakup pembangunan nilai-nilai etos kerja, disiplin waktu, dan loyalitas terhadap lembaga. Program pelatihan yang dirancang dengan pendekatan humanistik dan motivasional dapat memperkuat komitmen pegawai, sementara sistem pengawasan berbasis keadilan dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan yang sudah baik. Ketika kedua aspek ini dikelola secara sinergis, kinerja ASN akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua komponen utama yang membentuk fondasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Variabel kedisiplinan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 dengan kategori sangat baik, yang menandakan bahwa pegawai telah menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta kesadaran bekerja yang tinggi. Sementara itu, komitmen organisasi juga berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata yang sama, menggambarkan adanya ikatan emosional, moral, dan tanggung jawab profesional yang kuat terhadap lembaga. Sinergi antara kedisiplinan dan komitmen tersebut menciptakan iklim kerja yang stabil, tertib, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai integritas, loyalitas, dan etika kerja yang tumbuh dari disiplin serta komitmen organisasi. Pegawai yang disiplin dan berkomitmen tinggi mampu menjaga konsistensi pelayanan sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjaga keberlanjutan hasil ini, diperlukan strategi penguatan budaya kerja melalui keteladanan pimpinan, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan pembinaan nilai ASN “BerAKHLAK”. Dengan demikian, kedisiplinan dan komitmen organisasi dapat menjadi pilar utama dalam membangun ASN yang profesional, adaptif, dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Jurnal Governance*, 1(1).
- 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).
<https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.476>.

- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4249>
- Bate'e, M. M. (2020). Peranan kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., & dkk. (2021). *Teori perilaku organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan: Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta, CV.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.43286>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haqi, J. D., & Hidayati, R. A. (2023a). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. XYZ Gresik. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 2553–2567.
- Kania, D., & Suhendi. (2022). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman: The Journal of Business and Management*, 5(1).
- Kirani, F., Yani, D., & Isyanto, P. (2023). Analisis kedisiplinan kerja pegawai di bidang destinasi pariwisata pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(8). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.692>.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 2(1). <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Issalillah, F., Munir, M., & Retnowati, E. (2021). Analisis korelasi antara role stress dan komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.60>.
- Mulhayat, S., Sampara, S., Nuh, M. S., & Baharuddin, H. (2019). The definition of discipline punishment for country civil apparatus in operating regional government. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(1), 50–60. <https://doi.org/10.9790/0837-2401025060>
- Nasution, R. (2017). Kualitas pelayanan publik dan komitmen organisasi di lingkungan Polri. *Jurnal UWP*, 5(2), 112–123.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3).
- Nurhayati, E. (2016). *Proceeding book international conference on Islamic epistemology: The reconstruction of contemporary Islamic epistemology* (M. H. Chirzin, M. Shobahiya, & M. Jinan, Eds.). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Qatrunnada, R. Z. (2021). Analisis komitmen organisasi karyawan dalam perspektif etika kerja Islam. *Suhuf*, 33(2), 181–188. <https://doi.org/10.23917/suhuf.v33i2.16585>
- Sakir, A. R. (2024). *Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon*.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di

- Jakarta. Owner: Riset & Jurnal Akuntansi, 6(2), 1772–1784.
<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Simatupang, A. C., & Saroyeni, P. P. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 31–37.
<https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Sofyan, Y., & Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan bank swasta nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(3), 494–512.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi penelitian bisnis* (Yeskha, Ed.). ANDI.
- Sugiyarto, S. N. (2019). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta, CV.
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (L. Malyani, Ed.). Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, R., Rindaningisih, I., & Hidayatullah. (2023). Systematic literature review (SLR): Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.53672/perisai.v2i3.1513>
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.