

PENGARUH IMPLEMENTASI PRESENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA II DI RENGASDENGKLOK

Partimah^{1*}, Fa'uzobihi², Muamar³

^{1,2,3} Universitas Pertiwi, Bekasi

INFO ARTIKEL

Artikel History:

Diterima 30 Juli 2026

Revisi 5 Agustus 2026

Disetujui 16 Agustus 2026

Publish 28 Agustus 2026

Keyword:

Digital Attendance, Employee Performance, Discipline, Productivity.

* Corresponding author

e-mail:

partimah@pertiwi.ac.id

fauzobihi@pertiwi.ac.id

21120060@pertiwi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of digital presence systems, evaluate employee performance, and analyze the influence of digital presence systems on employee performance at Perum Jasa Tirta II Rengasdengklok Section. The research approach used is quantitative, employing simple linear regression and t-test methods. The research sample consists of 32 employees determined through purposive sampling techniques. Data were obtained through questionnaires and digital presence documentation. The results show that the use of digital presence has a positive and significant effect on employee performance. This finding is demonstrated by a t-count of 5.265 with a significance of 0.000 (< 0.05), indicating a positive unidirectional relationship. An R value of 0.693 supports the existence of a strong relationship between Digital Presence Implementation (X) and Employee Performance (Y), while an of 0.480 further strengthens the evidence of its influence. The implementation of digital presence systems is proven to improve attendance recording accuracy, minimize presence manipulation, and encourage work discipline by reducing lateness and unauthorized absences. Furthermore, integrated real-time attendance data facilitates management in performance evaluation and decision-making. Thus, digital presence systems serve as a reliable human resource management strategy to increase productivity and strengthen employee accountability.

Page: 121 - 130

Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menelaah penerapan sistem presensi digital, mengevaluasi kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh sistem presensi digital terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II Seksi Rengasdengklok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana dan uji t. Jumlah sampel penelitian sebanyak 32 karyawan yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi presensi digital. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penggunaan presensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini ditunjukkan dari uji t-hitung sebesar 5,265 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan searah yang positif. Nilai R sebesar 0,693 mendukung bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Implementasi Presensi Digital (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan R^2 sebesar 0,480 semakin memperkuat bukti kontribusi pengaruhnya. Implementasi sistem presensi digital terbukti mampu meningkatkan ketepatan pencatatan kehadiran, meminimalisasi praktik manipulasi presensi, serta mendorong disiplin kerja melalui penurunan keterlambatan dan absensi tanpa alasan. Selain itu, data kehadiran real-time yang terintegrasi memberikan kemudahan bagi manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, sistem presensi digital dapat diandalkan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat akuntabilitas karyawan.

Kata Kunci: Presensi Digital, Kinerja Karyawan, Disiplin, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi, inovasi teknologi berkontribusi signifikan terhadap efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Abbas et al., 2022). Organisasi dituntut untuk selalu melakukan inovasi seiring dengan perkembangan teknologi yang terus melangkah maju (Fa'uzobihi et al., 2024). Salah satu aspek yang mengalami transformasi adalah sistem presensi karyawan yang beralih dari manual ke sistem daring.

Perum Jasa Tirta II (PJT II) merupakan BUMN yang mengelola sumber daya air dan aset lainnya. Sebelum penerapan sistem digital, PJT II Seksi Rengasdengklok menggunakan sistem manual yang memiliki kelemahan seperti risiko manipulasi data ("titip presensi") dan ketidakteraturan pencatatan (Perum Jasa Tirta 2., 2023). Masalah ini berdampak pada sulitnya pengawasan kinerja pegawai lapangan secara akurat. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan mengimplementasikan aplikasi *GreatDay HR*. Sistem ini menawarkan fitur GPS *tracking* dan *face recognition* untuk memastikan data kehadiran akurat dan *real-time* (Greetday HR., 2015).

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana perubahan sistem ini berdampak nyata terhadap kinerja karyawan di lingkungan Seksi Rengasdengklok.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang mengatur pemanfaatan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Darmadi, 2022). Fokus utamanya adalah meningkatkan kontribusi produktif SDM melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Adawiah & Bahariah, 2023).

Implementasi Presensi Digital Implementasi merupakan proses pelaksanaan ide atau kebijakan ke dalam tindakan praktis Presensi digital diartikan sebagai sistem elektronik untuk mencatat kehadiran yang menggantikan metode manual tanda tangan. Keunggulannya meliputi kemudahan monitoring secara *real-time*, integrasi dengan sistem penggajian (*payroll*), dan peningkatan akuntabilitas data (Purwanto et al., 2024). Pemanfaatan teknologi dalam sistem presensi seperti *fingerprint*, kartu RFID, hingga aplikasi berbasis *cloud* memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Salah satu manfaat utama adalah peningkatan efisiensi operasional, dimana proses pencatatan kehadiran menjadi lebih cepat, otomatis, dan minim kesalahan (Fitriyana N & Clara Dewanti, 2025).

Dalam jangka panjang data presensi yang akurat dapat digunakan untuk mengevaluasi kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab. Sistem ini memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan berbasis data, seperti pemberian insentif, promosi, atau pelatihan ulang, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Nugroho A & Wijayanti R, 2023)

Implementasi presensi berbasis teknologi akan berhasil apabila memenuhi indikator yang terukur sebagaimana disyaratkan oleh *Geore C. Edwin III* dalam buku *Implement Public policy* yang dikembangkan meliputi : (1) teknologi dan aksesabilitas, (2) akurasi dan keandalan, (3) integrasi sistem, (4) fungsi monitoring serta (5) stabilitas operasional sistem (Atikah et al., 2024)

Kinerja Karyawan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) kualitas dan kuantitas kerja, (2) disiplin dan tanggung jawab, serta (3) inisiatif dan motivasi kerja (Dewi, 2022).

Studi Terdahulu dan Kebaruan Penelitian terbaru menekankan bahwa pengembangan kompetensi SDM adalah kunci menghadapi tantangan Industri 4.0 (Aji B A & Ikhlas D I, 2024). Sementara itu, (Putri et al., 2025) menemukan bahwa penggunaan analitik prediktif dalam sistem absensi meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus variabel tunggal (presensi digital) terhadap kinerja karyawan lapangan di sektor BUMN pengelola aset air, yang berbeda dengan penelitian pada sektor swasta atau pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif dan kausal-komparatif (Sounders et al., 2012). Objek penelitian berlokasi di Perum Jasa Tirta II Kantor Seksi Rengasdengklok, Karawang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dari Seksi Rengasdengklok dan Telagasari. Dengan teknik *purposive sampling*, ditetapkan sampel sebanyak 32 karyawan bagian lapangan dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun (Sugiyono, 2021). Teknik Analisis Data menggunakan data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan *Googleform* (Skala Likert 1-5). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Koirala, 2025), meliputi uji instrumen (validitas dan

reliabilitas) (Sugiyono, 2021), uji prasyarat analisis (normalitas residual) (Santoso, 2021), dan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana serta uji t (Ghozali, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif **30–39 tahun (53,12%)** dan seluruhnya berjenis kelamin laki-laki (100%). Sebagian besar memiliki pengalaman **kerja 6–10 tahun (68,75%)**, yang menunjukkan pemahaman mendalam terhadap sistem kerja perusahaan sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden

Kelompok	Frekuensi	Prosentase
Usia		
<30 tahun	6	18.75%
30–39 tahun	17	53.12%
40–49 tahun	8	25%
≥50 tahun	1	3.13%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	32	100 %
Perempuan	0	0
Jabatan		
Staff	25	78,12%
Supervisor	7	21,88%
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	0	0
6–10 tahun	22	68,75%
11–15 tahun	8	25,00%
16–20 tahun	1	3,12%
21–30 tahun	0	0
> 30 tahun	1	3,12%

Sumber : data diolah

Tabel 4. 2 Statistik Desriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X	32	63,00	91,00	2563,00	80,0938	6,02339
Y	32	45,00	65,00	1839,00	57,4688	4,93823
Valid N (listwise)	32					

Berdasarkan uji statistik deskriptif pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 diperoleh hasil variabel Implementasi Presensi Digital (X) mencapai skor rata-rata 80,09 termasuk kategori sedang mendekati tinggi, dengan indikator tertinggi pada kemudahan akses laporan serta

integrasi data kehadiran (Mean = 4,03). Sebaliknya, skor terendah terdapat pada indikator kendala teknis penggunaan aplikasi (Mean = 3,37). Fakta ini menunjukkan bahwa sistem presensi digital berhasil memberikan manfaat berupa kemudahan akses informasi, namun belum sepenuhnya bebas dari hambatan teknis.

Tabel 4. 3 Kategori Skor Variabel Implementasi Presensi Digital (X)

Rentang Skor	Kategori
63 – 72,33	Rendah
72,34 – 81,67	Sedang
81,68 – 91	Tinggi

Rata-rata X = 80,09 → masuk kategori Sedang–Tinggi (mendekati Tinggi)

Fakta terkait dengan Kinerja Karyawan (Y) rata – rata (*Mean*) berada pada 57,46 termasuk pada kategori sedang mendekati tinggi sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta II di Rengasdengklok termasuk baik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Kategori Skor Variabel Kinerja karyawan (Y)

Rentang Skor	Kategori
45 – 51,67	Rendah
51,68 – 58,34	Sedang
58,35 – 65	Tinggi

Sumber : data diolah

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18.911 + 0.579 X$. Dimana β_0 (konstanta) = 18.911, artinya apabila Implementasi Presensi Digital (X) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 18.911. β_1 (koefisien regresi) = 0.579, artinya setiap kenaikan satu satuan pada Implementasi Presensi Digital akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.579 satuan. Nilai t-hitung sebesar 5,265 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa implementasi presensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 6 Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,911	6,669		2,836
	X	0,579	0,110	0,693	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara implementasi presensi digital dengan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R Square) senilai 0,480 menandakan bahwa variabel implementasi presensi digital mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48% terhadap kinerja karyawan, sementara 52 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 4.7 Uji t

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	0,480	0,463	3,48105

a. Predictors: (Constant), X

Hasil Uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,265 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti H_0 diterima: Implementasi presensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,480 menunjukkan kontribusi presensi digital terhadap variasi kinerja sebesar 48%, sedangkan 52% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan atau motivasi.

PEMBAHASAN

Temuan dalam penelitian ini memperkuat penelitian terbaru oleh (Putri et al., 2025) yang menyatakan bahwa teknologi analitik dalam sistem absensi berkontribusi besar pada produktivitas dan akuntabilitas karyawan. Penggunaan sistem digital seperti *GreatDay HR* di PJT II menciptakan kontrol yang lebih transparan dan mencegah manipulasi data, serupa dengan temuan (Fitriyana N & Clara Dewanti, 2025) yang melaporkan tingkat kehadiran mencapai 97% setelah penerapan absensi elektronik. Pengaruh positif ini juga sejalan dengan

riset (Rustomo et al., 2025) dan (Sunarsi D & Syawaludin, 2025), yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja di berbagai sektor, baik swasta maupun publik. Meskipun demikian, tantangan teknis seperti gangguan jaringan tetap menjadi hambatan kecil yang perlu dikelola perusahaan agar operasional sistem tetap stabil.

KEBARUAN PENELITIAN

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada beberapa aspek utama yang membedakannya dengan penelitian-penelitian terdahulu, sebagaimana dirinci dalam bagian Kebaruan Penelitian

- A. Fokus pada Kinerja Menyeluruh, Bukan Sekadar Disiplin: Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sering kali hanya menjadikan "kedisiplinan" sebagai variabel terikat, penelitian Mu'amar menyoroti pengaruh presensi digital terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, hingga inisiatif karyawan, bukan sekadar kepatuhan terhadap jam kerja.
- B. Konteks Organisasi BUMN (Perum Jasa Tirta II): Kebaruan penelitian ini juga terletak pada latar belakang organisasinya. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi pendidikan (ASN/Guru). Konteks BUMN seperti PJT II memiliki regulasi internal, sistem kerja, dan pendekatan manajemen SDM yang berbeda, terutama untuk karyawan yang memiliki mobilitas tinggi di lapangan.
- C. Analisis Variabel Tunggal yang Mendalam: Penelitian ini memfokuskan implementasi presensi digital sebagai satu-satunya variabel independen terhadap kinerja. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dampak langsung dari teknologi tersebut tanpa pengaruh variabel tambahan seperti motivasi atau pengawasan kerja yang sering muncul di penelitian lain.
- D. Spesifisitas Lokasi dan Kelompok Sasaran: Penelitian ini secara spesifik dilakukan di Seksi Rengasdengklok, dengan responden khusus karyawan bagian lapangan yang secara langsung berinteraksi dengan fitur GPS dan *face recognition* pada aplikasi *GreatDay HR* dalam kondisi kerja yang dinamis.
- E. Metodologi Komparatif Pendapatan (Rencana): Dalam desain penelitiannya, peneliti juga menyertakan rencana untuk membandingkan data kinerja dan pendapatan perusahaan sebelum dan sesudah penerapan sistem digital, guna melihat dampak teknologi terhadap efisiensi operasional secara empiris.

Secara ringkas, *novelty* penelitian ini adalah evaluasi mendalam mengenai bagaimana transformasi sistem presensi dari manual ke digital (melalui aplikasi *GreatDay HR*) secara signifikan mampu menggerakkan performa kerja total pada sektor BUMN pengelola sumber daya air.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Implementasi Presensi Digital terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta II di Rengasdengklok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Implementasi Presentasi Digital. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa implementasi presensi digital berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor 80,09. Hal ini menandakan bahwa sistem presensi digital di perusahaan sudah berjalan dengan baik, ditandai dengan tingkat kemudahan, akurasi, dan transparansi pencatatan kehadiran yang dinilai positif oleh karyawan.
- B. Kinerja Karyawan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori sedang mendekati tinggi dengan rata-rata skor 57,47. Artinya, karyawan dinilai memiliki kedisiplinan kerja, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- C. Pengaruh Implementasi Presensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,579 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa implementasi presensi digital mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480 menggambarkan tentang besarnya kontribusi implementasi presensi digital terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 48% sedangkan 52 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., & Herman B. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. *JURNAL MANEKSI*, 11(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1177>
- Adawiah, A., & Bahariah, B. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN*

KEBUDAYAAN KABUPATEN SOPPENG. 20 (2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37476/akmen.v20i2.3977>

- Aji B A, & Ikhlas D I. (2024). Human Resource Competency Development in Facing the Challenges and Opportunities of the Industry 4.0 Era. *Research Horizon*, 4 (6), 301–308.
- Atikah, A., Sari, F. P., & Sari, Y. (2024). PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOLPP OKU SELATAN. *Media Bina Ilmiah*, 19 (5), 4707–4714.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dewi, N. (2022). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EJMUUD*, 11 (2), 230–254. <https://doi.org/10.24843/EJMUUD.2022.v11.i02.p02>
- Fa'uzobihi, F., Siti, N. A., & Partimah, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3 (6).
- Fitriyana N, & Clara Dewanti. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Akurasi Kehadiran Karyawan Di CV Mekar Jaya Sentosa. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4 (2), 2351–2359. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/peshum.v4i2.7211>
- Greetday HR. (2015). *Cara Termudah untuk Memantau Absensi Karyawan*. GreetdayHR.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koirala, R. (2025). Guidelines for Simple Linear Regression Analysis in IBM SPSS: A Step-by-Step Approach. *International Research Journal of MMC*, 6(1), 53–67. <https://doi.org/10.3126/irjmmc.v6i1.77479>
- Nugroho A, & Wijayanti R. (2023). Hubungan antara presensi kerja dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 8, No. 45–53., 8, 49–53.
- Purwanto, D., Putri, R. E., Fadly, Y., & Pratiwi, D. C. (2024). Sistem Absensi Online Berbasis Web Dengan Penggunaan Teknologi GPS. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1800–1811. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14258>
- Putri, I. M., Ramadhani, D. P., Indriyani, P., Aidah, E. N., & Cahyani, A. P. (2025). Predictive Analytics in Attendance Systems for Employee Productivity and Accountability.

International Transactions on Education Technology (ITEE), 3(2), 104–113.
<https://doi.org/10.33050/itee.v3i2.718>

Rustomo, R., Akbar, M. N., & Ilham, W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (BIZNET). *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 1007–1014. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14942>

Santoso, I. H. M. (2021). *Metode penelitian Kuantitati*. Indigo Media.

SEJARAH & WIAYAH PERUSAHAAN Perum Jasa Tirta 2., Perum jasa tirta (2023).

Sugiyono, P. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. ALFABETA CV.

Sunarsi D, & Syawaludin. (2025). *KOMPENSASI DAN DISIPLIN SEBAGAI DETERMINAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KEBAYORAN BARU*. 15, 112–125.