

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM DAMRI CABANG PALEMBANG

Rotua Astrina Lumban Gaol¹, Ahiruddin², Hujaimatul Fauziah²

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*
**email korespondensi: rotualg@gmail.com*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perum Damri Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deksriptif. Menentukan jumlah kuesioner yang disebar menggunakan rumus sovlin berdasarkan jumlah pegawai Perum Damri Palembang sebanyak 80 orang yang didapati sampel sebanyak 44 orang dan berhasil dikembalikan datanya berjumlah 39 sampel yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Pegawai.

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Palembang branch of the Damri Public Corporation. This research uses quantitative research methods. Collecting research data using questionnaire techniques and documentation studies and using literature from various media. While the analysis technique uses descriptive analysis techniques. Determine the number of questionnaires distributed using the sovlin formula based on the number of employees of Perum Damri Palembang as many as 80 people who obtained a sample of 44 people and successfully returned the data totaling 39 samples that can be processed. Based on the results of the research analysis, it shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Perum Damri Palembang Office.

Keyword: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis (Nurhadian, 2019).

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak (Sampeliling, 2015).

Dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (AFFANDI, 2016)

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama melakukan tugas-tugasnya sejalan dengan

kewajiban yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2015)

Faktor-faktor termasuk tingkat staf yang buruk, disiplin, dan kurangnya komitmen organisasi, serta kurangnya tingkat pendidikan non-formal (pelatihan dan kursus yang ditawarkan kepada pekerja), juga mempengaruhi kinerja karyawan. (Supratikno & Rahmat Agus Santoso, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja

Perum Damri Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa angkutan orang dan barang dan berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang memiliki 58 kantor cabang. Kantor cabang Palembang sendiri memiliki 80 pegawai. Berdasarkan data absensi dari Perum Damri Palembang ditemukan bahwa terjadi angka peningkatan cuti pegawai yang melebihi enam hari dalam satu tahun yaitu sebanyak 8 pegawai dengan presentase 4,10% pada tahun 2021, meningkat menjadi 18 pegawai dengan presentase 8,65% pada tahun 2022. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah terjadinya peningkatan tingkat absensi pegawai yang melebihi dari batas yang telah ditentukan dari pihak Perum Damri Palembang dalam kurun waktu 1 tahun sebesar 4,55% dan masih banyaknya angka

keterlambatan pegawai dalam kurun waktu 3 bulan terakhir tahun 2022.

Sedangkan berdasarkan data penilaian kinerja pegawai Perum Damri Palembang pada tahun 2022 diketahui dengan jumlah 80 pegawai terdapat 34 pegawai yang mendapatkan nilai baik dengan persentase 43%, 44 pegawai mendapat nilai cukup dengan persentase 56% dan pegawai yang mendapat nilai kurang sebanyak 2 orang dengan presentase 1%. Dengan adanya peningkatan angka absensi cuti pegawai dan banyaknya jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak Perum Damri Palembang. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja pegawai yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dari data diatas disertai masih banyaknya persentase kinerja pegawai yang cukup dapat diartikan bahwa terjadi ketidak selarasan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin baik kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

Dengan disiplin, semua pekerjaan diharapkan dapat berjalan dengan efektif. Disiplin yang tinggi menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan lebih baik dan selesai tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja(Nelson & Kustiono, 2020). Dalam penelitian ini efektivitas kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Karyawan perlu memahami bahwa disiplin kerja yang baik berarti memperoleh manfaat yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Disiplin karyawan yang lebih tinggi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik dalam suatu organisasi dan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang lebih cepat. Semakin rendah disiplin pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini berdampak pada tertundanya pencapaian tujuan organisasi dan merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri. Suatu organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika mandek dalam situasi yang sama. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Palembang”.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah Pegawai yang dilaksanakan di Perum DAMRI Cabang Palembang. Berdasarkan pengelompokan data yang bersumber pengambilannya, data

dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke DAMRI Cabang Palembang sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data akurat.

2. Data Sekunder

Merupakan data-data pendukung yang diperoleh seperti sejarah, literatur profil DAMRI Cabang Palembang, jurnal dan hasil penelitian dahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti, artikel dan sumber lainnya. Selain data primer, baik dari internet maupun secara tekstual yang berhubungan dengan penelitian. Di Dalam penelitian ini, penulis memakai data primer dan data sekunder. Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden dari daftar pertanyaan yang diberikan pada pegawai DAMRI Cabang Palembang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Observasi seringkali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika berbagai fenomena yang diteliti. Menurut (Winarno Surakhmad, 2013) bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi di dalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, jumlah pegawai, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada pada Kantor Perum Damri Palembang.

2. Angket (kuesioner)

Menurut (Arikunto, 2012) “Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah dalam bentuk ceklist (√) dimana responden tinggal membubuhkan tanda ceklis (√) pada kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner sesuai anggota populasi yaitu seluruh pegawai pada kantor Perum Damri Palembang. Setiap soal disediakan lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

No.	Alternatif Jawaban	skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi

adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dengan metode ini peneliti mengumpulkan data tentang jumlah pegawai, data absensi keterlambatan pada Kantor DAMRI Cabang Palembang.

Teknik Sampel

Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Jika populasinya besar, peneliti tidak dapat menggunakan semuanya untuk penelitian, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Kemudian peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif dan

valid, yaitu apa yang harus diukur

(Sujarweni, 2014). Selain itu, untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovenia berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n(d^2)}$$

Keterangan :

n= Besar sampel minimum dan = Jumlah unit populasi

d= Besar penyimpangan yang masih bisa ditolerir, yaitu d =10%=0,1 maka perhitungan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{80}{1 + 80(0.1^2)}$$

$$n = \frac{80}{1.8}$$

n=44 orang

Jadi, jumlah responden untuk pegawai di Perum Damri Palembang sebanyak 44 responden.

Metode Analisis

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolah data yaitu SPSS v 26. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

a. Uji validitas

Uji validasi mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer SPSS v 26.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha

melalui program komputer SPSS v 26. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

X = Variabel independen (Disiplin Kerja)

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi (Sugiyono, 2017)

d. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan

rumus:

$$T \text{ Tabel} = (0,05/2 : n - k - 1)$$

Keterangan:

N = jumlah sampel

r = nilai Korelasi

selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan tabel dengan ketentuan pada halaman sebagai berikut:

jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak

jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima

e. Uji R² (Uji Determinasi)

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien relasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pegawai di Kantor Perum Damri Palembang. Berdasarkan 39 kuesioner yang bisa diolah, diperoleh informasi mengenai deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan

responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 27 orang (70%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 12 orang (30%). Deskripsi responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden berumur <30 tahun sebanyak 24 orang (61%), dan responden yang berumur >30 tahun sebanyak 15 orang (39%). Deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 10 orang (20%), responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang (10%). Dan Sekolah Menengah sebanyak 27 orang (70%).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji keabsahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur.

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2016:177) bahwa menunjukkan derajat ketepatan antara data aktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi >0,31 atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable).

Koefisien alpha $>0,60$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alatukur yang baik. Konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang menggunakan teknik dari cronbach dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu pengolah Data SPSS.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi sederhana berkenaan dengan studi ketergantungan variabel terikat (dependent variabel) pada suatu variabel bebas (independent variable). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Palembang, dapat diketahui melalui rekapitulasi hasil analisis regresi sederhana. Pada data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X).

Berdasarkan hasil perhitungan dan data dari tabel 4.9 menunjukkan nilai yang sama yaitu harga $a = 34,581$, $b = 0,522$, sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor

Perum Damri Palembang berdasarkan disiplin kerja adalah:

$$Y = 34,581 + 0,522X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

A = Nilai Konstanta

B = Arah Koefisien Regresi

Hal ini menunjukkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 34,581 artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai kantor Perum Damri Palembang nilainya adalah 34,581.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja pegawai kantor Perum Damri Palembang.

Hal ini lebih tinggi dari penelitian sebelumnya (Esthi & Marwah, 2020) yang menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan thitung (2,685) > ttabel (1,991). Nilai R² pada penelitian ini sebesar diperoleh sebesar 0,247.

- c. Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa keduavariabel seluruh pegawai yang mempunyai Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (α) dan nilai koefisien regresi (b) pada Perum Damri Palembang. Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Uji parsial (t)

Uji Parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji Parsial (t) dilakukan dengan membandingkan antara nilai T Hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai T Tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitulah jika tingkat signifikannya jika $<(0,05)$, maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai T, maka dapat

diketahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Dari tabel diatas maka dapat disusun di antaranya: Dari tabel diatas maka dapat disusun di antaranya:

Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai T Hitung sebesar $3,227 \geq$ Tabel 2,026 maka Ho ditolak (menerima Ha) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$\begin{aligned} T \text{ Tabel} &= (0,05/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 39 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 37) \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas.

menunjukkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sedang” antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Perum Damri Palembang. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai

Sedangkan nilai R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi sebesar 0,220 atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Perum Damri Palembang sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AFFANDI. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 1. Retrieved from <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka

Cipta.

- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM* (PT. Rafika). Bandung.
- Nelson, N., & Kustiono, A. B. (2020). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.568>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratikno, S., & Rahmat Agus Santoso. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4), 530–549. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182>