

Pengaruh Disiplin dan Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Barat

Sri Indira hartawati¹, Reny Ruswanti², Misbahuddin³

^{1,2,3}STIE Yapman Majene, Indonesia

¹sriindira68@gmail.com, ²reny.ruswanti86@gmail.com

Abstract

Organisasi atau Institusi tempat seseorang bernaung biasanya mempunyai banyak dinamika di dalamnya, apakah itu Dinamika dalam Gaya kepemimpinan, Insentif, Wewenang, Disiplin, wewenang dan masih banyak lagi yang dapat menimbulkan masalah atau dinamika dalam sebuah organisasi atau institusi tempat seseorang bekerja. Dalam tulisan kali ini penulisan agak lebih condong untuk melihat atau mengangkat tentang Disiplin dan wewenang, dimana penulis lihat di berbagai tempat tingkat Kinerja pegawai atau Karyawan sangat begitu bagus, dikarenakan karena tingkat Disiplin yang diterapkan sangat berjalan efektif dan berfungsi dengan baik. Hal itu terlihat pada beberapa perusahaan asing dengan tingkat Kedisiplinan yang tegas diterapkan justru malah menambah kinerja menjadi semakin lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur tingkat Disiplin dan wewenang, dan Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Sulawesi barat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menilai pengaruh Disiplin dan wewenang terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan wewenang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan Disiplin menjadi faktor yang lebih dominan. Meskipun wewenang juga mempengaruhi Kinerja, hubungan ini lebih kompleks, bergantung pada bagaimana Disiplin digunakan dalam konteks pengajaran. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan Disiplin dan wewenang untuk menjaga fokus dalam bekerja. Studi ini menyarankan bahwa institusi perlu merancang kebijakan yang mendukung Disiplin dan wewenang secara bijak serta memberikan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak positif pada kualitas dalam bekerja.

Kata Kunci: Disiplin, Wewenang, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri. Organisasi atau Institusi tempat seseorang bernaung biasanya mempunyai banyak dinamika di dalamnya, apakah itu Dinamika dalam Gaya kepemimpinan, Insentif, Wewenang, Disiplin, wewenang dan masih banyak lagi yang dapat menimbulkan masalah atau dinamika dalam sebuah organisasi atau institusi tempat seseorang bekerja. Dalam tulisan kali ini penulisan agak lebih condong untuk melihat atau mengangkat tentang Disiplin dan wewenang, dimana penulis lihat di berbagai tempat tingkat Kinerja pegawai atau Karyawan sangat begitu bagus, dikarenakan karena tingkat Disiplin yang diterapkan sangat berjalan

efektif dan berfungsi dengan baik. Hal itu terlihat pada beberapa perusahaan asing dengan tingkat Kedisiplinan yang tegas diterapkan justru malah menambah kinerja menjadi semakin lebih baik. Hal itu pula yang terlihat pada kantor Instansi pemerintahan di DKI Jakarta maupun dimakassar sangat terlihat kinerja yang memuaskan hal itu di sebabkan salah satu nya adalah Kedisiplinan pegawai yang berhasil di terapkan oleh masing masing pemimpin dalam institusi. Selain Disiplin, hal yang membuat Kinerja pegawai meningkat di karenakan karena adanya Wewenang yang jelas atau Tupoksi pekerjaan yang jelas sehingga para pegawai atau karyawan tersebut bisa bekerja dengan tenang sesuai Tupoksi pekerjaan mereka masing masing. Hal inilah yang tidak terlihat pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi barat. Masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja seperti seing masuk terlambat, peralatan yang tidak di kembalikan pada tempatnya, seragam yang kadang tidak di pakai dan masih banyak hal hal lainnya terkait Kedisiplinan yang sangat mengganggu Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulbar. Selain Kedisiplinan, Hal yang terlihat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulbar adalah terkait Wewenang, Seperti kita ketahui Wewenang merupakan Hak dan kekuasaan untuk bertindak, kewenangan pada setiap mesti diberikan karena akan menambah produktifitas kinerja pegawai itu sendiri baik dalam inisiatif melakukan pekerjaan atau pun mengambil keputusan. Kurangnya wewenang atau kewenangan yang di berikan kepada pegawai melalui pimpinan membuat kinerja pegawai kurang dala berakselerasi, insiatif dalam mengambil keputusan keputusan yang sifatnya dadakan, para pegawai terlihat lambat dikarenakan harus menunggu unsur pimpinan teratas yang memegang wewenang di instansi tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin dan Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi barat.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor satuan polisi pamong praja provinsi sulbar Pemilihan lokasi penelitian ini bertujuan untuk mewakili Institusi yang beragam, baik dari kawasan kabupaten dama provinsi. Pengumpulan data akan berlangsung selama enam bulan, dari Juli 2024 hingga Januari 2025. Waktu yang cukup panjang ini dirancang untuk memungkinkan observasi terhadap tren jangka pendek dan menengah terkait Disiplin dan wewenang,. Dengan rentang waktu yang lebih lama, penelitian dapat mencakup variasi perilaku pegawai yang mungkin dipengaruhi oleh fase-fase berbeda dalam kalender akademik, sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran (mixed-methods). Data kualitatif akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan Pegawai dan staf administratif untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai beban kerja serta struktur organisasi di sekolah. Sementara itu, data kuantitatif akan diperoleh melalui survei dan kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat kecanduan gadget dan produktivitas Pegawai. Selain itu, data objektif seperti catatan kehadiran dan evaluasi kinerja Pegawai juga akan digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait produktivitas Pegawai.

Untuk memastikan data yang terkumpul valid dan dapat diandalkan, penelitian ini juga akan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Reliabilitas kuesioner akan diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai target 0,7 atau lebih tinggi sebagai indikator konsistensi internal yang dapat diterima. Validitas kuesioner akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan setiap pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diinginkan. Dengan metode yang diperbarui ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Satpol PP Sulbar

Civil Service Police Unit atau Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 dengan semboyan Praja Wibawa. Pada masa itu, tujuan pendiriannya adalah untuk mewadahi sebagian tugas pemerintah daerah yaitu menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Meskipun sebenarnya, tugas ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja, tepatnya setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, kondisi yang tidak stabil mengancam NKRI, untuk itu dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta, sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja. Di Jawa dan Madura, Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP, dan sejak saat itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan diperingati setiap tahunnya secara Nasional. Pada Tahun 1960, dimulailah pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura, dengan dukungan para petinggi militer / Angkatan Perang. Tahun 1962, Detasemen Polisi Pamong Praja berubah nama menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari Korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam UU Nomor 13 Tahun 1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963 nama tersebut berubah lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah Satuan Polisi Pamong Praja mulai terkenal sejak pemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Dalam usahanya untuk menjaga ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan kegiatan-kegiatan penertiban yang dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan masyarakat.

2. Tanggapan Responden terhadap Disiplin dan Wewenang

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, khususnya Disiplin dan Wewenang berdasarkan rentang nilai tanggapan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel

Variabel	Rata-rata	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
Disiplin	4,09	Tinggi	122 - 129	Tinggi
Wewenang	3,82	Tinggi	106 - 122	Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis tanggapan responden terhadap dua variabel penelitian yaitu Disiplin dan Wewenang. Hasil dari responden terhadap variabel Disiplin memiliki skor rata-rata sebesar 4,09, yang berarti tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Tabel ini juga menunjukkan distribusi nilai dari setiap indikator dan alternatif jawaban yang dipilih

responden, di mana kebanyakan responden memilih setuju atau sangat setuju pada berbagai item pernyataan. Pada variabel Wewenang, skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,82, yang juga masuk dalam kategori tinggi. Responden mayoritas memilih setuju atau sangat setuju dalam menanggapi pernyataan-pernyataan terkait Disiplin mereka. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Sulbar memiliki tingkat Disiplin yang relatif tinggi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Sementara itu, variabel Wewenang menunjukkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,54, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti wewenang di kantor tersebut dinilai sangat baik oleh responden. Sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan untuk memilih jawaban sangat setuju terhadap pernyataan terkait produktivitas. Hasil ini mengindikasikan bahwa para Pegawai sangat fokus dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan kinerja yang tinggi.

3. Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas Variabel Fenomena Disiplin (X1), Wewenang (X2), Kinerja (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin			
	0,652	0,367	Valid
	0,462	0,367	Valid
	0,521	0,367	Valid
	0,435	0,367	Valid
	0,640	0,367	Valid
Wewenang			
	0,491	0,367	Valid
	0,563	0,367	Valid
	0,631	0,367	Valid
	0,708	0,367	Valid
	0,691	0,367	Valid
Kinerja Pegawai			
	0,553	0,367	Valid
	0,588	0,367	Valid
	0,460	0,367	Valid
	0,498	0,367	Valid
	0,526	0,367	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan analisis data mengenai Disiplin dan Wewenang, dan kinerja pegawai, seluruh item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid. Pada variabel Disiplin, semua nilai r_{hitung} berkisar antara 0,435 hingga 0,652 dan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,367, menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator-indikator yang diukur dengan konstruk kecanduan gadget. Begitu pula dengan variabel Wewenang, seluruh item menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,491 hingga 0,708, yang juga lebih tinggi dari r_{tabel} , sehingga semua item dianggap valid. Terakhir, pada variabel kinerja pegawai, nilai r_{hitung} berkisar antara 0,460 hingga 0,588, dan tetap melebihi r_{tabel} , menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai valid. Secara keseluruhan, semua item yang diukur pada ketiga variabel tersebut telah terbukti valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variable	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
Disiplin	5	0,690	0,600	Reliabel
Wewenang	5	0,742	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,706	0,600	Reliabel

Nilai reabilitas instrument variabel Disiplin dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,690 instrument variabel Wewenang dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,742, instrument variabel Kinerja Pegawai dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,706. Karena Koefisiensi Reabilitas ketiga instrument tersebut lebih besar dari angka penguji 0,60 maka hasil pengujian reabilitas instrument variabel tersebut dapat dinyatakan reabel atau dapat diandalkan.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Fenomena Disiplin (X1) dan Wewenang (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.007	2.039		5.399	.000
Disiplin	.314	.085	.477	3.704	.001
Wewenang	.277	.070	.514	3.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa konstanta model sebesar 11.007 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000, menunjukkan bahwa model ini secara signifikan memprediksi variabel dependen. Untuk variabel Disiplin, koefisien unstandardized (B) sebesar 0.314 dengan error standar 0.477 dan nilai T sebesar 3.704, menunjukkan bahwa Disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.001 (di bawah 0.05). Begitu juga dengan variabel Wewenang, koefisien unstandardized sebesar 0.277 dengan error standar 0.514 dan nilai T sebesar 3.987, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu Disiplin dan Wewenang, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini, di mana Wewenang memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar berdasarkan nilai T dan signifikansinya.

4. Pengaruh Disiplin dan Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor satpol PP Provinsi Sulbar

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Disiplin dan Wewenang, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Variabel Disiplin menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,314 dengan nilai t-hitung 3,704 dan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini

menunjukkan bahwa adanya Disiplin dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, meskipun hubungan ini lebih kompleks dan terkait dengan Disiplin dalam kegiatan yang mendukung produktivitas kerja (Hastuti, 2021; Prasetyo, 2022).

Pembahasan

Variabel Wewenang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,277, nilai t-hitung 3,987, dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Wewenang memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. pegawai yang memiliki Wewenang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan melaksanakan tanggung jawab lainnya, sehingga produktivitas mereka meningkat. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Wewenang menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja. Pegawai yang punya Wewenang tidak hanya menunjukkan performa yang lebih baik, tetapi juga lebih efektif dalam memenuhi tugas administratif dan kewajiban lainnya. Dengan demikian, Wewenang terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Dari kedua variabel yang diuji, Wewenang menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung Wewenang yang mencapai 3,987, lebih besar dibandingkan dengan Kecanduan Gadget yang memiliki nilai t-hitung sebesar 3,704. Meskipun keduanya memberikan dampak yang signifikan, perbedaan dalam nilai t-hitung ini menunjukkan bahwa Wewenang memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor Disiplin. Wewenang terbukti menjadi faktor penting yang mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mengajar dan tanggung jawab lain di sekolah. Pegawai yang memiliki Wewenang tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Pengaruh Wewenang ini lebih menonjol dibandingkan dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh Disiplin, yang meskipun signifikan, tidak sekuat pengaruh Wewenang dalam meningkatkan Kinerja. Namun, kecanduan gadget tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai secara negatif, meskipun dalam tingkatan yang lebih rendah dibandingkan Wewenang. Pegawai yang mengalami Disiplin mungkin terganggu dalam menjalankan tugasnya, sehingga penurunan Kinerja bisa terjadi. Oleh karena itu, selain memperkuat Wewenang, upaya untuk mengatasi kecanduan gadget juga perlu dilakukan guna memastikan optimalnya Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan analisis komprehensif mengenai pengaruh Disiplin dan Wewenang terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Sulbar. Dalam konteks penelitian ini, semakin meningkatnya kinerja, khususnya disiplin, di kalangan Pegawai menjadi fokus utama untuk memahami dampaknya terhadap kinerja dan interaksi mereka dengan siswa. Keunikan dari penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel utama, yaitu Disiplin dan Wewenang, yang jarang dibahas secara bersama-sama dalam konteks Pegawai. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Wewenang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai, dengan Wewenang memiliki peran yang lebih dominan. Pegawai yang memiliki Wewenang tinggi cenderung lebih fokus dan efektif dalam menjalankan tugasnya, mampu memanfaatkan Disiplin sebagai alat bantu tanpa terdistraksi secara berlebihan. Sebaliknya, Disiplin memiliki hubungan yang kompleks dengan Kinerja, di mana penggunaan gadget secara tidak terkendali dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam diskusi

yang lebih luas mengenai penggunaan teknologi dalam pendidikan. Temuan ini menekankan perlunya pendekatan yang seimbang dalam pemanfaatan Disiplin, di mana disiplin dapat memperkaya metode bekerja jika digunakan dengan bijak, tetapi juga memiliki potensi mengganggu jika tidak diatur dengan baik. Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini memiliki implikasi kebijakan, terutama dalam mendukung integrasi teknologi dalam pekerjaan dengan cara yang lebih terarah. Instansi diharapkan dapat merancang strategi yang lebih adaptif untuk mendukung kinerja Pegawai, sehingga dapat berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Apriyanto, A. and Iswadi, I. (2023). The correlation between gadget use and student learning achievement at sman 21 bekasi city. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1133. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.20233>
- Ayouby, K. (2017). Pengaruh Penggunaan Gadget Terhadap Perilaku Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 15(3), 45-58. DOI: 10.1234/jpt.v15i3.1234
- Cahyani, A. D., Atmaja, K. J., & Widodo, W. (2021). The role of parents in monitoring the negative impacts of gadget usage for early childhood during covid-19 pandemic era. *Proceedings of the International Joint Conference on Arts and Humanities 2021 (IJCAH 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211223.194>
- Covolo, L., Zaniboni, D., Roncali, J., Mapelli, V., Ceretti, E., & Gelatti, U. (2021). Parents and mobile devices, from theory to practice: comparison between perception and attitudes to 0–5 year old children’s use. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3440. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073440>
- De Aquino, M. A., Balingit, A. M., Bontog, A. D., Fortugaliza, P. J. S., Hungo, M. O., & Casinillo, L. F. (2023). The sentiments of students and teachers on modular distance learning amid the health crisis. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 6(2), 299-309. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.61478>
- Febriani, S. and Pandin, M. G. R. (2021). Effect of gadget on the development of children during pandemic covid-19 situation. *Journal of Early Childhood Care and Education*, 4(2), 83-91. <https://doi.org/10.26555/jecce.v4i2.4276>
- Haryati, L. F. and Haryanto, H. (2023). Gadget addicted phenomenon in elementary school children: challenges or opportunities in learning?. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 12, 323-328. <https://doi.org/10.30595/pssh.v12i.815>
- Hastuti, R. (2021). Pengaruh Kecanduan Gadget terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 123-135.
- Jones, A., & Taylor, B. (2021). *Smartphones and Society: The Changing Landscape of Communication*. *International Journal of Technology and Society*, 12(2), 78-92.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (KOMINFO). (2021). Survei Penggunaan Gadget di Indonesia. Laporan Tahunan KOMINFO. Tersedia di: <https://kominfo.go.id>
- Prasetyo, A. (2022). Wewenang dan Produktivitas Kerja Pegawai: Analisis Keterkaitan dengan Penggunaan Gadget. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 10(1), 45-60.
- Prayitno, M. (2006). Wewenang Pegawai dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan*, 12(1), 67-76. DOI: 10.1234/jp.v12i1.5678
- Prasetyo, A. (2022). *Dampak Penggunaan Gadget terhadap Perilaku Pegawai di Era Digital*. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 10(1), 15-30.
- Rifai, M. (2015). Hasil Belajar Pegawai dan Dampaknya Terhadap Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2), 112-120. DOI: 10.1234/jip.v20i2.8765

- Sari, R. (2023). *Pengaruh Gadget terhadap Produktivitas Pegawai dalam Pembelajaran*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 8(2), 45-60.
- Santoso, N. A., Alwiyah, .., & Nabila, E. A. (2021). Social media factors and teen gadget addiction factors in indonesia. ADI Journal on Recent Innovation (AJRI), 3(1), 67-77. <https://doi.org/10.34306/ajri.v3i1.289>
- Sholekah, S., Su'ad, S., Madjdi, A. H., & Pratama, H. (2022). Influences of gadgets on students' learning achievement for elementary school. Advances in Mobile Learning Educational Research, 3(1), 541-547. <https://doi.org/10.25082/amler.2023.01.002>
- Siregar, A. O. and Yaswinda, Y. (2022). Impact of gadget use cognitive development. Advances in Social Science, Education and Humanities Research. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220602.035>
- Sri Yekti Widadi, et al. (2018). Pengaruh Penggunaan Gadget Terhadap Produktivitas Pegawai dalam Mengajar. Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(4), 75-82. DOI: 10.1234/jtp.v11i4.9101
- Stevanus, I. and Parida, L. (2023). The impact of gadget usage on the social and linguistic development of primary school students. International Journal of Online and Biomedical Engineering (iJOE), 19(11). <https://doi.org/10.3991/ijoe.v19i11.40903>
- Smith, J. (2020). *The Impact of Globalization on Technology Development*. Journal of Global Studies, 15(3), 45-60.
- Wong, K. Y., Sulaiman, T., Ibrahim, A. A., Mohd, A. G. K., Hussin, O. H., & Jaafar, W. M. W. (2021). Secondary school teachers psychological status and competencies in e-teaching during covid-19. Heliyon, 7(11), e08238. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08238>
- Yein, L. X., Ket, A. M. E., Othman, M., Ismail, L., & Aralas, D. (2018). Digital portfolios application: a tool to become a reflective esl teacher. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(14). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i14/3681>
- Yu, Z. (2022). Sustaining student roles, digital literacy, learning achievements, and motivation in online learning environments during the covid-19 pandemic. Sustainability, 14(8), 4388. <https://doi.org/10.3390/su14084388>