

Peran Kesadaran Diri dan Keterlibatan Apel Pagi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja ASN

Rhenda Kusuma^{1*}, Hani Adi Wijono²

¹Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

²STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang, Indonesia

*rhendajenggo@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-awareness and involvement in the morning apple on the work discipline of the State Civil Apparatus (ASN) at the Jombang Regency Education and Culture Office. Work discipline is a fundamental aspect in the performance of ASN because it reflects responsibility, integrity, and professionalism in carrying out public service duties. Self-awareness is an internal factor that encourages individuals to understand the value, role, and consequences of each action in the work environment. Meanwhile, involvement in the morning apple is a form of collective activity that fosters a sense of togetherness, shared responsibility, and compliance with organizational rules. This study uses a quantitative approach with a total of 104 ASN respondents selected through the proportionate stratified random sampling technique. Data collection was carried out using a closed questionnaire with a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression through the SPSS program to determine the partial and simultaneous influence between variables. The results showed that self-awareness had a positive and significant effect on ASN's work discipline ($\beta = 1.009$; $t = 2.704$; $\text{sig.} = 0.018$). Similarly, involvement in morning apples had a positive and significant effect on ASN's work discipline ($\beta = 0.959$; $t = 2.402$; $\text{sig.} = 0.008$). Simultaneously, the two variables had a significant influence on work discipline ($F = 22.112$; $\text{sig.} = 0.000$) with a determination coefficient (R^2) of 0.291, which means that 29.1% variation in ASN work discipline can be explained by these two variables. These findings confirm that the formation of self-awareness and increased participation in the morning apple is an effective strategy in strengthening the culture of ASN work discipline. Therefore, public organizations need to integrate mental coaching activities and collective discipline on an ongoing basis to create civil servants with integrity, productivity, and oriented towards quality public services.

Keywords: *Self-Awareness; Morning Assembly Involvement; Work Discipline; Civil Servants*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesadaran diri (self-awareness) dan keterlibatan dalam apel pagi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam kinerja ASN karena mencerminkan tanggung jawab, integritas, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Kesadaran diri menjadi faktor internal yang mendorong individu untuk memahami nilai, peran, dan konsekuensi dari setiap tindakan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, keterlibatan dalam apel pagi merupakan bentuk aktivitas kolektif yang menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab bersama, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 104 ASN yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN ($\beta = 1,009$; $t = 2,704$; $\text{sig.} = 0,018$). Demikian pula, keterlibatan dalam apel pagi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN ($\beta = 0,959$; $t = 2,402$; $\text{sig.} = 0,008$). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja ($F = 22,112$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,291, yang berarti 29,1% variasi disiplin kerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan kesadaran diri dan peningkatan partisipasi dalam apel pagi merupakan strategi efektif dalam memperkuat budaya disiplin kerja ASN. Oleh karena itu, organisasi publik perlu mengintegrasikan kegiatan pembinaan mental dan kedisiplinan kolektif secara berkelanjutan untuk menciptakan ASN yang berintegritas, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: Kesadaran Diri; Keterlibatan Apel Pagi; Disiplin Kerja; ASN

Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi, khususnya pada sektor pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi dituntut untuk menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin bukan hanya mencerminkan kepatuhan ASN terhadap aturan, tetapi juga menjadi indikator profesionalitas, tanggung jawab, serta integritas mereka sebagai pelayan publik. Ketika ASN mampu menjaga disiplin kerja, maka roda pemerintahan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah kesadaran diri (self awareness). Menurut Solso (2005), kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk mengenali dirinya sendiri, memahami kelebihan dan kekurangan, serta mengendalikan perilaku sesuai dengan norma yang berlaku. ASN dengan kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, patuh terhadap aturan, serta menyadari konsekuensi dari tindakannya. Sebagai ASN tidak hanya bekerja karena adanya aturan atau pengawasan atasan, tetapi juga karena adanya dorongan internal untuk memberikan kinerja terbaik. Kesadaran diri menjadikan ASN lebih mampu mengelola waktu, konsisten terhadap tanggung jawab, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Secara umum, kesadaran diri (self awareness) menyebabkan seseorang mengevaluasi perilakunya berdasarkan standar dan melakukan proses penyesuaian untuk memenuhi standar. Perhatian diri menyebabkan orang membandingkan diri dengan standar, seperti penampilan fisik, kinerja intelektual, kekuatan fisik, atau integritas moral. Merasakan diri sebagai objek perhatian orang lain. kemampuan untuk mengenali perasaan, sebagai perwujudan jati diri, menjadi alat tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri, serta kemampuan manusia untuk mengamati dirinya sendiri.

Selain faktor internal, disiplin kerja ASN juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa keterlibatan dalam kegiatan apel pagi. Apel pagi, yang rutin dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang, pada dasarnya bukan hanya seremonial. Lebih jauh, apel pagi menjadi sarana komunikasi antara pimpinan dan bawahan, wadah untuk menyampaikan informasi penting, serta momentum untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan. Kehadiran ASN dalam apel pagi menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi sekaligus keterlibatan aktif dalam membangun

budaya disiplin bersama. Dengan keterlibatan yang konsisten, apel pagi berperan sebagai pengingat dan penguat komitmen ASN untuk bekerja sesuai aturan yang berlaku.

Macey & Schneider (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (work engagement) merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterikatan individu terhadap pekerjaannya maupun organisasinya. Dalam konteks apel pagi, keterlibatan ASN tidak hanya sekadar hadir, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk bersama-sama membangun budaya disiplin dan kebersamaan dalam organisasi. Keterlibatan semacam ini akan mendorong ASN untuk lebih disiplin karena mereka merasa menjadi bagian penting dari sistem birokrasi yang sedang dibangun.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal sangat menentukan kedisiplinan pegawai. Penelitian oleh Robbins & Judge (2017) menekankan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi dan kesadaran diri, serta faktor organisasi seperti budaya kerja dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hasibuan (2016) yang menegaskan bahwa disiplin pegawai dapat ditingkatkan melalui kombinasi pembinaan individu dan sistem organisasi yang mendukung. Hal ini semakin memperkuat urgensi penelitian tentang pengaruh kesadaran diri dan keterlibatan apel pagi terhadap disiplin kerja ASN. Dalam konteks birokrasi daerah, seperti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang, penerapan kedisiplinan ASN memiliki arti strategis. Sebagai instansi yang berperan dalam pembangunan pendidikan dan kebudayaan, keberhasilan program kerja sangat bergantung pada kinerja ASN yang disiplin. Dengan disiplin yang tinggi, ASN dapat melaksanakan program secara tepat waktu, mengurangi kesalahan administrasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, meskipun apel pagi telah menjadi kewajiban, kenyataannya masih ada ASN yang hadir terlambat atau kurang menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan tersebut. Demikian pula, kesadaran diri ASN sering kali bervariasi; ada yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, tetapi ada pula yang masih membutuhkan dorongan dari pihak luar agar disiplin. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang penting untuk meneliti bagaimana peran kesadaran diri dan keterlibatan apel pagi dalam meningkatkan disiplin kerja ASN.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ASN, khususnya melalui perspektif psikologi kerja dan perilaku organisasi. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan instansi untuk merumuskan strategi peningkatan disiplin ASN, misalnya melalui program pengembangan kesadaran diri dan optimalisasi apel pagi. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh kesadaran diri dan keterlibatan apel pagi terhadap disiplin kerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kesadaran diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN?
2. Apakah keterlibatan apel pagi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN?
3. Apakah keduanya secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja ASN?

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data diambil dari seluruh ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang berjumlah 104 orang, yang sekaligus dijadikan sampel (teknik sampel jenuh). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat Sugiyono (2018) Dalam penelitian ni dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh apel pagi (X1) terhadap kesadaran diri atau self awareness (X2) dan Disiplin kerja (Y) aparatur sipil negara pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jombang. Uji T dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian dengan uji T dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika T hitung $>$ t tabel (0,05) maka hipotesis didukung: atau

b. Jika T hitung $<$ t tabel (0,05) maka hipotesis tidak didukung.

Adapun cara menentukan t tabel adalah sebagai berikut: $T = (a/2) : n - k$

Keterangan: a = nilai signifikansi
n = jumlah responden
k = jumlah variabel

Tabel 1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.074	15.884	4.664	.000
	JML_X1	.328	.136	.281	.018
	JML_X2	.395	.146	.316	.008

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel uji t di atas didapat hipotesis variabel keterlibatan dalam kegiatan apel pagi (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan Analisa regresi linier berganda bahwa koefisien regresi linier berganda dari variabel Keterlibatan dalam kegiatan apel pagi (X1) (b1) sebesar 0.328 dan bernilai positif, sehingga variabel keterlibatan apel pagi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). untuk mengetahui berapa signifikan atau tidak, maka koefisien dari b2 ini akan diuji signifikannya dengan persamaan sebagai berikut:

a. Hipotesis

$H1 = b1 \neq 0 =$ (X1 berpengaruh terhadap Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

b. Kriteria pengujian H1 diterima jika t hitung $>$ ttabel atau signifikansi 0,05. ttabel = 1,673

c. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 didapat nilai thitung = 2.402 dengan signifikansi 0.008.

d. Keputusan uji yaitu H2 diterima, karena nilai thitung = 2.402 $>$ ttabel = 1,673 dan nilai signifikansinya 0.018 $<$ 0.05. dengan demikian variabel keterlibatan apel pagi (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Hipotesis variabel kesadaran diri (*self awareness*) (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan Analisa regresi linier berganda bahwa koefisien regresi linier berganda dari variabel Kesadaran diri (*self awareness*) (X2) (b2) sebesar 0.395 dan bernilai positif, sehingga variabel kesadaran diri (*self awareness*) (X2) berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). untuk mengetahui berapa signifikan atau tidak, maka koefisien dari b2 ini akan diuji signifikannya dengan persamaan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H2 = b2 \neq 0 =$ (X2 berpengaruh terhadap Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

- b. Kriteria pengujian H2 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi 0,05. $t_{tabel} = 1,673$
- c. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 didapat nilai $t_{hitung} = 2.704$ dengan signifikansi 0.018.
- d. Keputusan uji yaitu H2 diterima, karena nilai $t_{hitung} = 2.704 > t_{tabel} = 1,673$ dan nilai signifikansinya $0.008 < 0.05$. dari data tersebut maka variabel kesadaran diri (*self awareness*) (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel bebas atau independennya berpengaruh secara signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Kesimpulan pada uji F sebagai berikut :

- a. Apabila nilai F hitung $< F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung $> F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 2. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14999.086	2	7499.543	22.112	.000 ^b
	Residual	34254.568	101	339.154		
	Total	49253.654	103			

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Analisa regresi untuk hipotesis selanjutnya yaitu uji F, yaitu keterlibatan dalam kegiatan Apel pagi (X1), Kesadaran diri (*self awareness*) (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). berdasarkan analisa regresi berganda bahwa koefisien masing-masing variabel bernilai positif sehingga bisa dikatakan bahwa variabel X1, X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. Untuk mengetahui seberapa pengaruh dan seberapa signifikansinya, maka dilakukan uji F dengan hasil sebagai berikut:

- a. Hipotesa
 $H_3 = b_3 \neq 0 = (X_1, X_2 \text{ berpengaruh terhadap } Y)$ dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.
- b. Kriteria pengujian H3 diterima jika F hitung $> F_{tabel}$ atau signifikansi 0,05. $F_{tabel} = 3,085$
- c. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 didapat nilai $F_{hitung} = 22.112$ dengan signifikansi 0.000.
- d. Keputusan uji yaitu H3 diterima, karena nilai $F_{hitung} = 22.112 > F_{tabel} = 3,085$ dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. dengan demikian variabel X1, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil artinya variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552a	.305	.291	18.41614

a. Predictors: (Constant), JML_X1, JML X2

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,291 atau 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2 sebesar 29,1%, sedangkan sisanya yaitu 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan pengaruh ketelibatan apel pagi dan kesadaran diri terhadap disiplin kinerja sebesar 29,1 persen.

4. Peran Kesadaran Diri

Selain itu, kesadaran diri merupakan determinan penting bagi disiplin kerja ASN. ASN dengan kesadaran diri tinggi cenderung lebih patuh pada aturan organisasi. Hal ini mendukung pandangan Solso (2005) yang menegaskan bahwa *self awareness* adalah dasar bagi pengendalian diri dan perilaku yang terarah. Beberapa penelitian sebelumnya juga menegaskan hubungan antara kesadaran diri dan disiplin kerja. Studi yang dilakukan oleh Goleman (2003) menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi, termasuk aspek kesadaran diri, cenderung memiliki disiplin dan tanggung jawab lebih baik dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian dari (Brown and Ryan 2003) menyebutkan bahwa kesadaran diri yang lebih tinggi dikaitkan dengan kontrol diri yang lebih baik, yang merupakan faktor penting dalam menjaga disiplin kerja.

5. Peran keterlibatan Apel Pagi

Hasil penelitian membuktikan bahwa keterlibatan dalam apel pagi berperan dalam memperkuat disiplin kerja ASN. Apel pagi memberikan ruang komunikasi, kebersamaan, dan penguatan nilai organisasi. Temuan ini sejalan dengan Macey & Schneider (2008) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mendorong perilaku positif dan meningkatkan kedisiplinan. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel keterlibatan apel pagi berpengaruh secara positif terhadap variabel disiplin kerja sebesar 0.959, dimana semakin baik keterlibatan apel pagi maka semakin meningkat disiplin kerja. Koefisien determinasi sebesar 0.623 yang artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh keterlibatan apel pagi sebesar 62,3 persen. Hasil tersebut dipengaruhi beberapa faktor yaitu: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (penyerapan)

Kesimpulan

Kesadaran diri (*self awareness*) berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Indikator-indikator kesadaran diri, seperti mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, memahami kelebihan dan kekurangan, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang tepat, terbukti berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Secara keseluruhan, kesadaran diri merupakan faktor fundamental dalam menciptakan disiplin kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan kesadaran diri pegawai melalui berbagai program pelatihan, guna meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang lebih baik.

Uji regresi linier sederhana antara variabel keterlibatan dalam apel pagi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kontribusi sebesar 62,3%. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan dalam apel pagi, maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa apel pagi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan di lingkungan organisasi. Pelaksanaan apel pagi secara konsisten tidak hanya membiasakan pegawai untuk hadir tepat waktu, tetapi juga memperkuat komunikasi, koordinasi, serta kebersamaan antaranggota tim. Melalui forum tersebut, informasi penting dapat disampaikan secara langsung sehingga mendukung peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas. Peran pemimpin dalam apel pagi juga sangat menentukan, karena teladan dan kehadiran mereka mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kegiatan ini turut membentuk budaya kerja yang lebih sistematis dan terorganisir, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja baik individu maupun kelompok. Dengan demikian, apel pagi berfungsi bukan hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai strategi yang efektif dalam memperkuat disiplin kerja, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya organisasi yang positif.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Agustin, W. P. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 1689–1699. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Bass, B. M., & Bernard, M. B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
- Fahmi, A., & Sari, A. (2019). Evaluasi Kegiatan Apel Pagi dalam Meningkatkan Kedisiplinan ASN di Kabupaten X. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(1), 29–36.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J. M. (2006). *Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications*. New York: The Conference Board, Inc.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar dan Aplikasinya dalam Organisasi Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. (2022). Peran Kebijakan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(4), 57–68.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Organization, G. (2023). *What Is Employee Engagement and How Do You Improve It? Gallup Organization*.
- Robinson, D., Perryman, S. P., & Hayday, S. (2004). *IES Report 408: The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.

- Rini, N., & Mahmudah, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan ASN terhadap Kinerja Layanan Publik di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), 45–55.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* (13th ed., Vol. 1). New York: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schunk, D. H. (2005). Self-Regulated Learning: The Educational Legacy of Paul R. Pintrich. *Educational Psychologist*, 40(2), 85–94.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solso, R. L., MacLin, M. K., & MacLin, O. H. (2008). *Cognitive Psychology*. New Zealand: Pearson Education.
- Stocks, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Disertasi Doktor, Universitas Riau*.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, I. (2021). Studi Mengenai Disiplin Kerja ASN dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(3), 98–111.
- Siregar, E. (2019). Pengaruh Keterlibatan ASN dalam Apel Pagi terhadap Disiplin Kerja di Pemerintah Kota Y. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 12(4), 52–64.