



## Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (*Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat*)

Saidil Hudri<sup>1</sup>, Ahmad Yamin<sup>2</sup>, Muammar Khadafie<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: [saidilhudri@gmail.com](mailto:saidilhudri@gmail.com), [ahmad.yamin@uts.ac.id](mailto:ahmad.yamin@uts.ac.id), [muammar.khadafie@uts.ac.id](mailto:muammar.khadafie@uts.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-01  <b>Keywords:</b> <i>Effectiveness; Application; Online Attendance; Android and Work Discipline.</i>	<p>This research aims to analyze and describe whether there is an influence on the effectiveness of implementing an Android-based online attendance application in improving apparatus discipline at the West Sumbawa Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The method used in this study is the Mix Method, which is a combination of qualitative methods and quantitative methods. Data were obtained using observation, interviews and que The method used in this research is a quantitative approach through a questionnaire distributed to respondents, namely all employees at the West Sumbawa Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The research results obtained in this study state that the effectiveness of implementing an Android-based online attendance application at the West Sumbawa Regency Personnel and Human Resources Development Agency has had a significant influence on employee work discipline as proven by a series of statistical tests that have been carried out which include validity tests, tests reliability, normality test, linearity test and simple linear regression test. The Validity Test obtained a significance level of <math>&lt;0.05</math> so that the questionnaire was declared valid. Reliability Test on variable X (effectiveness) and variable Y (work discipline) with a Cronbach Alpha value of 0.94 where the reliability test with a Cronbach Alpha value of <math>&gt; 0.9</math>, was included in perfect reliability. The conclusion that the author can draw from this research is that there is a significant influence between the effectiveness of implementing an Android-based online attendance application to improve employee work discipline at the West Sumbawa Regency Personnel and Human Resources Development Agency.</p>
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Efektivitas; Aplikasi; Absensi Online; Android dan Disiplin Kerja.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan apakah ada pengaruh efektifitas penerapan aplikasi absensi online berbasis android dalam meningkatkan disiplin aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang disebar kepada responden yaitu seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil Penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa efektifitas penerapan aplikasi absensi online berbasis android pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dari serangkaian uji statistik yang sudah dilakukan yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji regresi linear sederhana. Uji Validitas didapatkan tingkat signifikansi <math>&lt;0.05</math> sehingga kuisisioner dinyatakan valid. Uji Reabilitas terhadap variable X (efektifitas) maupun variable Y (disiplin kerja) dengan nilai Cronbach Alpha 0.94 dimana uji reabilitas dengan nilai Cronbach Alpha <math>&gt; 0.9</math>, termasuk dalam reabilitas sempurna. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini yaitu bahwa didapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara efektifitas penerapan aplikasi absensi online berbasis android untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.</p>

### I. PENDAHULUAN

Teknologi informasi dan komunikasi kini digunakan di banyak aspek masyarakat, termasuk pemerintahan, berkat kemajuan teknologi yang terus meningkat. Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (1984), birokrasi adalah suatu

jenis organisasi tertentu yang digunakan oleh pemerintahan modern untuk dapat menangani berbagai tugas khusus.

Daya saing global saat ini menuntut aparatur pemerintah pusat dan daerah bekerja dengan baik dan berkualitas. Kebutuhan masyarakat

terhadap pelayanan publik yang berkualitas terus meningkat. Mengenai pelayanan yang luar biasa, hal ini jelas menuntut kinerja yang tinggi; Dalam situasi ini, mesin birokrasi berperan penting sebagai sumber daya penggerak. memperoleh PNS yang memiliki kualifikasi, kekuatan, persatuan, dan kekompakan, serta kepekaan, daya tanggap, dan solidaritas sosial yang kuat. Aparatur Sipil Negara perlu ditetapkan sebagai suatu profesi yang mempunyai tanggung jawab mengurus dan mengembangkan diri, wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya, dan menerapkan asas merit dalam segala bidang. Hal ini memerlukan tingkat tinggi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil negara.

Pemerintahan daerah harus diberdayakan agar lebih profesional, responsif, dan transparan sebagai akibat logis dari otonomi daerah. Kabupaten Sumbawa Barat menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam upaya meningkatkan profesionalisme instansi pemerintah dan mendorong berkembangnya tata kelola pemerintahan yang baik. Disiplin adalah pola pikir yang menghormati dan menghargai hukum-hukum terkait, baik tertulis maupun tidak tertulis, mampu menaatinya, dan tidak menolak hukuman bila kewajiban atau wewenang dilanggar (Hasibuan, 2009).

Salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di daerah adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat. Dalam melaksanakan kewajibannya, BKPSDM bertugas memastikan aparatur pemerintah daerah produktif dan terkendali. Untuk memastikan bahwa operasional pemerintah berjalan efisien, pelayanan publik yang baik tersedia, dan peraturan yang ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif, disiplin pegawai merupakan komponen yang sangat penting. Namun, menjaga disiplin pegawai adalah upaya yang sulit. Memantau dan mengatur disiplin mungkin sulit, terutama di lingkungan pemerintahan ketika terdapat banyak pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang beragam. Manajemen disiplin selalu menggunakan prosedur manual yang rawan kesalahan manusia dan manipulasi. Oleh karena itu, inovasi dalam pengendalian kehadiran karyawan sangatlah penting.

Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, penerapan absensi online berbasis Android memiliki potensi untuk memberikan

sejumlah manfaat yang signifikan. Beberapa manfaat potensial tersebut termasuk peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai. Selain itu, penggunaan teknologi ini juga dapat memudahkan pengelolaan data kehadiran pegawai, meminimalkan biaya administrasi, dan juga meningkatkan kualitas layanan publik.

Adapun beberapa alasan mengapa penelitian ini sangat relevan dan penting:

1. **Perkembangan Teknologi:** Dalam era digital saat ini, teknologi informasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkup pekerjaan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu mengikuti perkembangan teknologi ini untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional mereka.
2. **Masalah Disiplin Pegawai:** Masalah disiplin pegawai adalah permasalahan yang umum di banyak instansi pemerintah. Kurangnya disiplin dapat mengganggu produktivitas, kualitas pelayanan, dan integritas organisasi.
3. **Transparansi dan Akuntabilitas:** Penggunaan absensi online berbasis Android dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kehadiran pegawai. Data kehadiran yang akurat dan dapat diakses dengan mudah oleh pihak yang berwenang dapat membantu menghindari ketidakpastian dan ketidakjelasan.
4. **Peningkatan Efisiensi:** Dengan otomatisasi proses pencatatan kehadiran, waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk administrasi kehadiran pegawai dapat dihemat. Hal ini juga dapat mengurangi potensi kesalahan manusiawi dalam proses tersebut.
5. **Kajian Lokal:** Penelitian ini akan berfokus pada konteks BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, sehingga hasilnya akan memberikan panduan yang lebih spesifik untuk instansi ini dalam mengambil keputusan terkait penerapan absensi online berbasis Android.
6. **Pelayanan Publik yang Lebih Baik:** Dengan meningkatnya disiplin pegawai, diharapkan pelayanan publik yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat juga dapat ditingkatkan, sehingga masyarakat setempat dapat mendapatkan pelayanan yang lebih baik dan efisien.
7. **Potensi Penghematan Anggaran:** Dengan mengurangi biaya administrasi yang terkait dengan pencatatan kehadiran manual, penghematan anggaran dapat dicapai, yang dapat

dialokasikan untuk keperluan lain yang lebih mendesak.

Selanjutnya jika ditinjau pada dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, disiplin pegawai menjadi semakin penting. Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh organisasi pemerintah di seluruh dunia, termasuk BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, adalah dampak pandemi COVID-19. Pandemi ini telah mengubah cara kita bekerja, termasuk pegawai di instansi pemerintah. Banyak pegawai harus bekerja dari rumah atau menghadapi perubahan tugas yang signifikan sebagai respons terhadap pandemi. Dalam situasi seperti ini, memantau dan memastikan disiplin pegawai menjadi lebih kompleks. Tradisionalnya, pengelolaan disiplin biasanya melibatkan proses manual dalam pencatatan kehadiran pegawai. Namun, dengan adanya pandemi COVID-19, praktik ini menjadi lebih sulit karena banyak pegawai yang bekerja dari luar kantor, sehingga sulit untuk melakukan pengawasan secara langsung.

Dalam konteks ini, teknologi informasi menjadi solusi yang mungkin untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan disiplin pegawai. Salah satu teknologi yang dapat digunakan adalah sistem absensi online berbasis Android. Sistem ini memungkinkan pegawai untuk mencatat kehadiran mereka secara digital melalui perangkat smartphone berbasis Android. Informasi kehadiran ini kemudian disimpan dalam basis data yang dapat diakses oleh pihak yang berwenang. Penerapan absensi online berbasis Android di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat, khususnya selama masa pandemi COVID-19, memiliki potensi untuk memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai. Selain itu, penggunaan teknologi ini juga dapat membantu mengatasi kendala-kendala yang muncul selama pandemi, seperti pembatasan pergerakan dan pengumpulan fisik data kehadiran.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat mengembangkan Sistem Informasi Absensi Online (SIAO) berbasis Android berdasarkan aturan tersebut di atas. Untuk menjawab tantangan Pemerintah Republik Indonesia dalam melakukan inovasi atau penyegaran dan optimalisasi penggunaan e-Government dalam segala fungsinya, maka diciptakanlah Sistem Informasi Absensi Online (SIAO) berbasis Android. Menurut PP Nomor 8 Tahun 2006, kinerja pemerintah merupakan hasil akhir dari tindakan dan program yang dirancang atau telah

berhasil dilakukan bersamaan dengan penggunaan anggaran yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya. Sistem Informasi Absensi Online merupakan media yang dipakai oleh Aparatur Sipil Negara dalam melakukan Absensi. Dengan adanya metode ini dapat melaporkan kehadiran pegawai yang berisi Jam Masuk dan Jam pulang, alasan atau keterangan kehadirannya dan dilengkapi dengan menu untuk meng Upload Foto yang bisa memudahkan untuk diverifikasi.

Dengan konteks tersebut, kajian mengenai bagaimana Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumbawa Barat dalam menerapkan absensi online berbasis Android untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan kemajuan kita menuju pengelolaan SDM yang lebih baik di bidangnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi pengambilan keputusan tentang penggunaan teknologi informasi untuk dapat mengendalikan kehadiran karyawan dengan penerapan aplikasi online berbasis android untuk meningkatkan disiplin.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian akan dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat pada Bulan Agustus sampai Bulan September 2023. Studi ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan skor rata-rata dan serangkaian uji statistik meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis linear regresi sederhana. Karena populasinya sangat kecil, yaitu 60 orang atau seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat, maka digunakanlah total sampling (sampling jenuh) untuk memilih sampel penelitian ini. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Sugiyono (2017:85) yaitu "Gunakan Total Sampling jika populasinya sangat kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitiannya berusaha menghasilkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang dibuat oleh Miles dan Huberman (2014:8) dan diterjemahkan oleh Ruhidu (2015), yang melibatkan banyak langkah pengolahan data, antara lain:

### **1. Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan teknik analisis deskriptif,

teknik Deskriptif yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah teknik Deskriptif yang menggambarkan prosentase, mean dan rating skala. Analisis Distribusi Frekuensi menggunakan Software SPSS ver.26.

## 2. Kondensasi Data

Jawaban hasil kuisioner akan dikuantifikasi untuk mencari nilai rata-rata masing-masing indikator setiap variabel dengan menggunakan data interval 1-5 pada skala likert maka akan diketahui tingkat kinerja masing-masing persfektif.

### Bobot Skala Likert:

5 = sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

### 3. Penyajian Data

Untuk menggambarkan karakteristik responden dari variabel dengan pengujian SPSS, maka melakukan pengkategorisasi menjadi 5 kategori berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari setiap indicator sebagai berikut:

$$R = n \frac{(m-1)}{m}$$

Dimana:

R = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m= Bobot Skala Tertinggi

4. Uji statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 26 meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis menggunakan regresi sederhana.

## 5. Interpretasi Data

Setelah data yang terkumpul diolah dan dianalisis, selanjutnya memaknai berbagai kumpulan dari jenis data penelitian yang sudah diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang relevan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan terhadap populasi sebanyak 60 pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat, adapun karakteristik responden pada usia pegawai responden dengan tingkat usia 21 – 30 tahun sebanyak 10 (sepuluh) orang, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang, dan responden usia di atas 40 tahun sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang.

Tingkat pendidikan Pegawai: SLTA 16 (enam belas ) orang, DIII 3 (tiga) Orang, SI 37 (tiga puluh tujuh) orang, S2 4 (empat) Orang. Pegawai Pria 41 (empat puluh satu) orang dan pegawai Perempuan 19 (sembilan belas) orang.

## B. Uji Validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Perhitungan manual dengan menggunakan rumus korelasi product momen.
2. Rumus Korelasi Product Moment:

Keterangan: Perhitungan dengan aplikasi SPSS

Berikut tampilan hasil dari uji validitas kuisioner yang telah disebar dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

		H <sup>a</sup>	G	A	M	S	Total	B	C	E	Total
A	Pearson Correlation	1	.374	.402	.388	.379	.357	.344	.217	.218	.362
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
C	Pearson Correlation	.374*	1	.632**	.641**	.704**	.646**	.559**	.358*	.534**	.636**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
G	Pearson Correlation	.402*	.632**	1	.641**	.627**	.624**	.651**	.716**	.686**	.724**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
M	Pearson Correlation	.388*	.641**	.641**	1	.617**	.678**	.616**	.609**	.617**	.705**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
S	Pearson Correlation	.379*	.704**	.627**	.627**	1	.663**	.679**	.663**	.724**	.736**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_A	Pearson Correlation	.617**	.646**	.624**	.678**	.663**	1	.711**	.698**	.724**	.736**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
B	Pearson Correlation	.344*	.559**	.609**	.616**	.679**	.711**	1	.732**	.684**	.676**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
E	Pearson Correlation	.217	.358*	.716**	.609**	.663**	.698**	.732**	1	.696**	.662**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
I	Pearson Correlation	.218	.534**	.686**	.617**	.724**	.736**	.684**	.696**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_I	Pearson Correlation	.362	.534**	.724**	.724**	.736**	.736**	.681**	.692**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\* Pearson's correlation coefficient is significant at the .05 level (2-tailed).

\*\* Pearson's correlation coefficient is significant at the .001 level (2-tailed).

Uji validitas dengan SPSS menggunakan nilai signifikansi (P. Value).

1. Nilai Sig.  $< 0.05$  ☒ terhitung valid
2. Nilai Sig.  $> 0.05$  ☐ tidak valid

Dari Analisa menggunakan SPSS didapatkan signifikansi dari total variable X

(efektifitas) maupun variable Y (disiplin kerja) dengan nilai sig. < 0.05, sehingga dapat dinyatakan kuisioner yang digunakan valid.

### C. Uji Reabilitas

Istilah keandalan adalah akar dari keandalan. Sumadi Suryabrata (2004: 28) menyatakan bahwa ketergantungan menunjukkan sejauh mana hasil penilaian yang diperoleh dengan menggunakan instrumen dapat dipercaya. Temuan pengukuran harus dapat dipercaya dalam arti bahwa temuan tersebut harus stabil dan juga konsisten. Keseragaman suatu rangkaian ukuran atau rangkaian alat ukur disebut keandalan, disebut juga ketergantungan. Hal ini mungkin melibatkan penentuan apakah pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama akan menghasilkan temuan yang sama (tes dan tes ulang) atau, untuk ukuran yang lebih subyektif, menentukan apakah dua penilai akan menghasilkan hasil yang sebanding (reliabilitas antar penilai). Validitas dan reliabilitas bukanlah hal yang sama. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun pengukuran yang dapat dipercaya akan mengukur secara konsisten, pengukuran tersebut mungkin tidak selalu mengukur apa yang ingin diukur. Keandalan dalam penelitian mengacu pada seberapa baik hasil tes bertahan setelah diulangi pada orang yang sama dan dalam keadaan yang sama. Jika penelitian menghasilkan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama, maka penelitian tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika temuan dari pengukuran berulang berbeda, maka hal tersebut tidak dapat dipercaya.

Angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas berfungsi sebagai indikator empiris tinggi rendahnya ketergantungan. Nilai rxx yang mendekati 1 menunjukkan ketergantungan yang tinggi. Reliabilitas sering dianggap baik jika kurang dari 0,700. Uji Reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara:

a) Karena alat penelitian ini menggabungkan kuisioner dan skala multidimensi, maka diperlukan perhitungan manual dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berikut rumus Cronbach's Alpha:

Cronbach. Berikut rumus Cronbach's Alpha:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

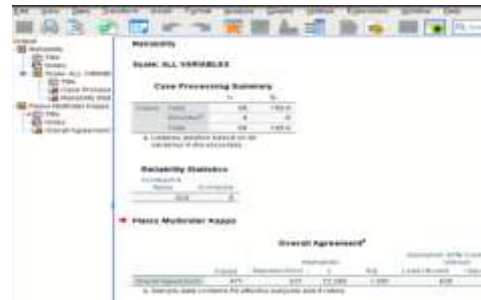
Keterangan :

- (1) jumlah kuadrat
- (2) jumlah kuadrat
- (3) jumlah kuadrat
- (4) jumlah kuadrat

Nilai alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan keandalan yang memadai, sedangkan nilai alpha yang lebih besar dari 0,80 menunjukkan ketergantungan item yang lengkap dan keandalan yang tinggi secara konsisten di seluruh pengujian. Atau, ada pula yang menafsirkannya sebagai berikut: Jika alpha lebih dari 0,90, ketergantungan adalah ideal. Reliabilitas baik bila alpha berada pada kisaran 0,70 dan 0,90. Rentang alfa yang moderat menunjukkan ketergantungan. Nilai alpha di bawah 0,50 menunjukkan ketergantungan yang terbatas. Alfa yang rendah menunjukkan bahwa satu atau lebih item mungkin tidak kredibel.

### b) Perhitungan dengan aplikasi SPSS

Berikut tampilan hasil uji realibilitas kuisioner yang telah disebarakan dengan menggunakan aplikasi SPSS.



**Gambar 1.** Perhitungan dengan Aplikasi SPSS

Pengambilan kesimpulan hasil dari uji realibilitas kuisioner yang telah disebarakan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yaitu Uji Reabilitas terhadap variable X (efektifitas) maupun variable Y (disiplin kerja) dengan menggunakan Analisa SPSS didapatkan nilai Cronbach's Alpha > 0.07, yaitu dengan nilai Cronbach Alpha 0.94. Dimana uji reabilitas dengan nilai > 0.9 termasuk dalam reabilitas sempurna.

### D. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam suatu kumpulan data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Interpretasikan hasil uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.



**Tabel 2.** Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		80
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.0411646
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.193
	Negative	-.193
Test Statistic		.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>b</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.001 <sup>c</sup>
	90% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
		.007 .193

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari hasil uji normalitas dengan SPSS didapatkan nilai Sig 0.105 > 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### E. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Simpulan data dapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi linearitas lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 3.** Uji Linieritas

- File
- Edit
- View
- Index (Alt+I)
- Linear Procedure
- Model
- Model Type
- Save
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type
- Save as Type

Dari hasil uji liniaritas dengan SPSS didapatkan taraf signifikansi linieritas < 0.01, sedangkan jika taraf signifikansi linieritas < 0.05 dapat disimpulkan bahwa variable uji mempunyai hubungan yang linear.

### F. Uji Hipotesis dengan Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent variable, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent

variable. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Data haruslah valid dan reliabel dan berasal dari data primer. Data juga harus lolos uji asumsi dasar yang mencakup uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil uji hipotesis dengan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Hipotesis

**Regression Statistics**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	128.892	1	128.892	95.257	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	20.071	78	0.257		
	Total	148.963	79			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	128.892	1	128.892	95.257	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	20.071	78	0.257		
	Total	148.963	79			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	0.134		1.043	.305
	Disiplin	0.573	.573	9.500	<.001 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel Model Summary menjelaskan nilai korelasi /hubungan (R) yaitu sebesar 0.788. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.622 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (efektifitas) terhadap variable terikat (disiplin kerja) adalah sebesar 62,2%. Pada tabel Anova dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 95.257 dengan tingkat signifikansi < 0.001 yang berarti < 0.05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel disiplin kerja, dengan kata lain ada pengaruh variabel efektifitas (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Sedangkan dari tabel Coefficients diketahui nilai constant (a) sebesar 0.134 sedangkan nilai efektifitas (b/koefisien regresi) sebesar 0.573 sehingga persamaan regresinya:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.134 + 0.573X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.134 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel disiplin kerja adalah 0.134.
2. Koefisien regresi X sebesar 0.573 menyatakan setiap penambahan 1% efektifitas maka nilai disiplin kerja bertambah 0.573. Koefisien regresi tersebut bernilai

positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh X terhadap Y positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana:

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai Sig. < 0.001 yang berarti < 0.005, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efektifitas (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).
2. Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar 9.760 > t tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan variabel efektifitas (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Cara mencari t tabel;

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (\alpha/2; n-k) \\ &= (0.05/2; 60-2) \\ &= (0.025; 58) \rightarrow \text{lihat pada} \\ &\quad \text{tabel didapatkan } t \text{ tabel} \\ &\quad 2.002 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas disimpulkan H0 tertolak dan yang diterima adalah Ha yaitu ada pengaruh efektifitas penerapan aplikasi absensi online berbasis android dalam meningkatkan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.

**Tabel 5.** Nilai rata-rata indikator efektifitas penerapan SIAO

No	Indikator	Valid	Missing	Mean	Ket
1	Mudah (Easer)	60	0	4.80	Sangat Setuju
2	Lebih Baik (Better)	60	0	4.63	Sangat Setuju
3	Lebih Cepat (faster)	60	0	4.73	Sangat Setuju
4	Lebih Murah (Cheafer)	60	0	4.59	Sangat Setuju
5	Lebih aman (Safety)	60	0	4.46	Setuju
Jumlah				23.21	

Tabel di atas menjelaskan nilai rata-rata dari setiap indikator, dari tabel terlihat bahwa ada satu indikator yaitu lebih aman (safety) yang mendapatkan nilai rata-rata 4.46 yaitu setuju (mendekati sangat setuju). Sedangkan indikator lainnya menunjukkan angka di atas 4.50 yaitu Sangat Setuju.

**Tabel 6.** Nilai rata-rata indikator disiplin kerja

No	Indikator	Valid	Missing	Mean	Ket
1	Kerja tepat waktu	60	0	4.51	Sangat Setuju
3	Taat terhadap peraturan	60	0	4.51	Sangat Setuju
3	Menjalankan Tugas dan Fungsi dengan Baik	60	0	4.51	Sangat setuju
Jumlah				13.54	

Tabel di atas menjelaskan nilai rata-rata dari setiap indikator, dari tabel terlihat bahwa semua indikator pada disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata 4.51 yaitu sangat setuju.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Sesuai hasil uji atau analisa terhadap sampel yang sudah dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.573 menyatakan setiap penambahan 1% efektifitas maka nilai disiplin kerja bertambah 0.573. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh X terhadap Y positif. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan system informasi absen online berbasis android (SIAO) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pemanfaatan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android

SIAO oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumbawa Barat sangat bermanfaat. Keberhasilan penggunaan aplikasi absensi online berbasis Android dinilai selain tanda-tanda kedisiplinan kerja pegawai. Kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat serta pimpinan SKPD lainnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat disarankan untuk memaksimalkan implementasi SIAO sebagai inovasi sistem informasi absensi online yang terpercaya dengan membantu penyiapan perangkat lunak dan perangkat keras yang diperlukan, sehingga kelangsungan sistem aplikasi dan layanannya dapat dijaga dan ditingkatkan.

2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan analisis pengaruh efektifitas penerapan aplikasi absensi online berbasis android dalam meningkatkan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sumbawa Barat. Guna meningkatkan disiplin kerja aparatur, disarankan agar para peneliti dan akademisi melakukan penelitian tambahan untuk mengkaji dan mengevaluasi faktor-faktor tambahan yang berkaitan erat dengan penerapan sistem informasi kehadiran online (SIAO) mutakhir berbasis Android.

#### DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aiken Andra Nofarina (2020): "Efektivitas Aplikasi Sistem Presensi Elektronik Lumajang (si perlu) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pemerintahan Daerah Lumajang"
- Akmal, Yori. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukit Tinggi*
- Andisa Risfania Syahputri (2017) "Pengaruh Penerapan Absensi Online dan e Logbook Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur"
- Asmira, 2016 Efektivitas penerapan Absensi (fingerprint) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kecamatan anggana kabupaten kutai kartanegara
- Bejo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung Hasibuan, Melayu S.P. 2009
- Hari Umi Fathimiyah. (2016) "Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan
- Hasibuan, Malayu S. P, 2009 *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. 1986. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta Hutchings, I. M. 1992
- Irfandi Prabowo dkk, (2018) "Inovasi Pelayanan Kepegawaian Melalui Aplikasi Sistem Informasi Mobile Kepegawaian Terintegrasi (simoker) Berbasis Android di Badan Kepegawaian Kota Mojokerto
- Julia Khairiyah Ritonga (2021): "Pemanfaatan Program e-absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Perjuangan"
- Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengeluarkan peraturan No. 41 Tahun 2014 Tentang Pencatatan Kehadiran pada Bab 3 Bagian Kesatu Umum Pasal 3.
- Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Mohd. Dahlan dkk (2017) "Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara



- Moleong, Lexy, J, 2007 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan, 2003, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Muhammad Arifin dan Agus Widiyarta (2021) "Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid 19
- Nurdin. (2016). Pengaruh Layanan Keuangan Berbasis Teknologi (Fintech) terhadap Literasi Keuangan Masyarakat Dago Atas, Bandung. *Prosiding Manajemen*, 649–656. Retrieved from <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/25151>
- Nurul Wulandini Dalimunthe (2022) "Efektifitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara"
- Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 15 tahun 2023 tentang Disiplin Aparatur Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
- Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 16 tahun 2023 tentang Pakaian Dinas Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
- Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 5 tahun 2016 tentang disiplin kerja aparatur pada pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
- Peraturan Gubernur No.25 Tahun 2014 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Perbub Nomor 66 tahun 2017 pasal 9 ayat (1) pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat wajib mengisi absensi sidik jari Online dan absensi Manual
- Rohidu, T.R (2015), *Analisis data Kualitatif*, in *Qualitative Data Analysis* (P.16) Universitas Indonesia. Press
- Sara Yulis (2020) "Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. (studi implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil)
- Saud, Udin Syaefuddin. 2009. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Sugiyarni. 2007. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Serta Religuitas Terhadap Kinerja
- Tangkilisan, Nogi S., Hesel, 2005, "Strategi Keunggulan Pelayanan Publik: Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik (Konsep-Teori & Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Konsep Russel)", *Kerjasama Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia & Lukman Offset*, Yogyakarta