

## Analisis Penggunaan Aplikasi SiKEPO Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari

Etty siswati<sup>1</sup>, Evi Fauzani<sup>2</sup>, Niki Kosasih<sup>3</sup>

Fakultas Hukum, Ekonomi dan Bisnis

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian-Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022

E-mail : [Ettysiswati793@gmail.com](mailto:Ettysiswati793@gmail.com)

[Evifauzani65@gmail.com](mailto:Evifauzani65@gmail.com)

[nikikosasih217@gmail.com](mailto:nikikosasih217@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the procedures for using the SiKEPO application in the General Section of the Batang Hari Regional Secretariat, to determine employee performance and discipline in the General Section of the Batang Hari Regional Secretariat, and to analyze the use of the SiKEPO application in improving employee performance and discipline in the General Section of the Batang Hari Regional Secretariat. The research method was qualitative research. Data collection used questionnaires, observation, interviews, and documentation. Data analysis included data collection, data reduction, data display, and conclusions. The population was employees of the General Section of the Batang Hari Regional Secretariat, and a sample of 37 people. The results of this study are: 1. Procedures for Using the Sikepo Application (1). Download the Batang Hari Portal application at <https://presensi.BatangHarikab.go.id/> (2). Fill in your username and password, then press enter. (3). Take attendance according to the specified time by pressing the Camera Tool. (4). After the absence, the attendance history display will appear, (5). If on duty out of town, Permit and Sick leave must be confirmed with the SiKEPO admin, 2. The average value of the employee performance index is Very Good 3. The average value of the discipline variable index is Very Good 4. The use of the SiKEPO application in improving employee performance and discipline is Ease of Use, Accuracy of employee data, Improved performance by monitoring and evaluating their performance regularly, Transparency and accountability.*

**Keywords:** *SiKepo Application, Employee Performance and Employee Discipline*

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tata cara penggunaan aplikasi SiKEPO pada Bagian Umum Setda Batang Hari, untuk mengetahui kinerja pegawai dan disiplin pegawai pada Bagian Umum Setda Batang Hari, untuk menganalisis penggunaan aplikasi SiKEPO dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai pada Bagian Umum Setda Batang Hari. Metode penelitian yaitu penelitian kualitatif. Pengumpulan data dengan cara kuisioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Populasi adalah pegawai Bagian Umum Setda Batang Hari dan sampel sebanyak 37 orang. Hasil penelitian ini yaitu 1. Tata Cara Penggunaan Aplikasi Sikepo (1). Unduh aplikasi Portal Batang Hari pada laman <https://presensi.BatangHarikab.go.id/> (2). Isi Username beserta Password, lalu tekan enter. (3). Lakukan presensi sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan menekan Tool Camera. (4). Setelah absen, akan muncul tampilan riwayat presensi, (5). Jika dinas ke luar kota, Izin dan Sakit dengan konfirmasi ke admin SiKEPO, 2. Nilai rata-rata indeks nilai kinerja pegawai adalah Sangat Baik 3. Nilai rata-rata indeks nilai variabel disiplin adalah Sangat Baik 4. Penggunaan aplikasi SiKEPO dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai yaitu Kemudahan Penggunaan, Akurasi data pegawai, Peningkatan kinerja dengan memantau dan mengevaluasi kinerja mereka secara teratur, Transparansi dan akuntabilitas.*

**Kata Kunci:** *Aplikasi SiKepo, Kinerja Pegawai dan Disiplin Pegawai*



## 1. Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur paratur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Namun pada penerapannya, masih terdapat aparatur sipil negeri yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada aparatur sipil negara yang telah terbukti melakukan pelanggaran, jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin ini bertujuan untuk memberikan rasa penyesalan kepada pelaku agar tidak mengulangi hal tersebut di masa yang akan datang. Selain itu, kedisiplinan aparatur sipil negara dapat memberikan dampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat (Serin Novitasari, 2024).

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan sistem biometric tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Penggunaan aplikasi absensi online SiKEPO di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari telah berjalan sejak tahun 2018 dan berlaku hingga saat ini. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 54 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang Hari, setiap pegawai wajib melakukan absen dengan batas waktu dan lokasi yang sudah ditentukan yaitu paling lambat pukul 07.30 WIB pada saat jam masuk kantor dan pada saat pulang kantor pukul 16.30 WIB. Dengan diterapkannya absensi online ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil dalam hal kedisiplinan waktu. sebab realita yang terjadi saat ini di Indonesia mencerminkan rendahnya nilai kedisiplinan yang ada pada pegawai negeri sipil.

Berdasarkan observasi awal yang diperoleh bahwa setelah diberlakukannya absensi dengan android SiKEPO terlihat kondisi Bagian Umum Sekretariat Daerah terlihat lebih ramai dengan begitu banyak pegawai yang hadir awal (jam 07.15 - 17.30 WIB) untuk melakukan absensi masuk kerja, istirahat, masuk setelah istirahat (jam 12.45-13.00 WIB) dan serta pulang kerja (jam 16.00 WIB) selama hari kerja (Senin s/d Jumat), berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan absensi ini sebenarnya dapat meminimalisir masalah yang terkait dengan kurangnya disiplin kerja pegawai. Sejak diterapkannya absensi ini terjadinya beberapa perubahan sikap dan kebiasaan dari para pegawai. Dari hasil observasi didapatkan beberapa indikasi permasalahan seperti masih adanya pegawai yang hadir diatas jam mulai masuk kerja dan pulang masih dalam jam kerja, masih adanya pegawai yang hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas pokoknya atau beranggapan “yang penting absensi terpenuhi” dikarenakan kurangnya tanggungjawab dari pegawai serta android dengan RAM kecil sehingga memperlambat pada saat melakukan absen dengan SiKEPO.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Batang Hari, bahwa salah satu tujuan dari pemberian TTP adalah agar PNS dapat meningkatkan kinerja, kualitas pelayanan, disiplin dan motivasi kerja. Jika melihat tujuan dan komponen perhitungan besaran TPP tersebut, tentunya pemberian TPP akan meningkatkan disiplin PNS di Kabupaten Batang Hari pada umumnya, khususnya di Bagian Umum Sekretariat Daerah Batang Hari. Dengan mematuhi hari dan kerja, yang pencatatannya dilakukan melalui Sistem Daftar Hadir Secara Elektronik, maka PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Batang Hari akan memperoleh TTP dari komponen disiplin kerja sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan.



## 2. Metode Penelitian

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

### 2.1. Populasi dan Sampel Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Bagian Umum Setda Batang Hari yaitu sebanyak 37 orang.

### 2.2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Juliasri Amin (2021:42) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto dalam Abel Chaniago (2019:46) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data Wawancara

Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka (Fadhallah, R. A. 2021: 2)

### 2.4. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek perangkat yang lain.

### 2.5. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 2.6. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1 Skor Skala *Likert*

No	Indikator	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, (2018:152)

### 2.7. Teknik Analisa Data

#### Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, langkah-langkah yang dilakukan antara lain adalah melakukan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui



uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi.

### Penyajian Data

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami.

### Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan atau Verifikasi Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi.

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden merupakan pegawai Bagian Umum Setda Batang Hari. Peneliti memperoleh data responden dengan membagikan angket/kuesioner melalui form kuisisioner langsung. Adapun kuesioner yang dibagikan berjumlah 37 responden dan berhasil dikembalikan secara keseluruhan sebanyak 37 kuesioner. Berikut di jelaskan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja.

#### 1. Menurut Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin maka dapat dilihat dari tabel 5.1 berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	12	32,44
Perempuan	25	67,56
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase 32,44 persen, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 67,56 persen.

#### 2. Menurut Umur

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian berdasarkan umur maka dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
26-30	8	21,62
31-40	14	37,83
41-50	12	32,44
>50 tahun	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur 26-30 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 21,62 persen, umur 31-40 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 37,83 persen, umur 41-50 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 32,44 persen, sedangkan umur >50 adalah 3 orang dengan persentase 8,11 persen.

#### 3. Menurut Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan maka dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	18	48,65
Diploma	5	13,51
Sarjana	14	37,84



Megister	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan SLTA berjumlah 18 orang dengan persentase 48,65 persen, Diploma berjumlah 5 orang, dengan persentase 13,51 persen, Sarjana berjumlah 14 orang, dengan persentase 37,84 persen, sedangkan Magister tidak ada.

#### 4. Menurut Masa Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja maka dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
10-15	9	24,30
16-20	22	59,50
21-25	5	13,50
>25 tahun	1	2,70
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berkerja 10-15 tahun berjumlah 9 orang, dengan persentase 24,30 persen, 16 sampai 20 tahun berjumlah 19 orang, dengan persentase 59,50 persen, 21 sampai 25 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 13,50 persen dan lebih dari 25 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,70 persen.

### 3. Hasil Penelitian

#### Analisis Tata Cara Penggunaan Aplikasi SiKEPO Pada Bagian Umum Setda Batang Hari.

(1). Unduh aplikasi Portal Batang Hari pada laman [https://presensi.Batang\\_Harikab.go.id/](https://presensi.Batang_Harikab.go.id/) (2). Isi Username beserta Password, lalu tekan enter. (3). Lakukan presensi sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan menekan Tool Camera. (4). Setelah absen, akan muncul tampilan riwayat presensi, (5). Jika dinas ke luar kota, Izin dan Sakit dengan konfirmasi ke admin SiKEPO.

#### 3.1 Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Aplikasi SiKEPO Pada Bagian Umum Setda Batang Hari

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa dari 7 (tujuh) item Pertanyaan variabel Kinerja Pegawai, item Pertanyaan Kuantitas hasil kerja yang pegawai selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja dengan nilai indeks 4,51 lebih rendah dibandingkan dengan semua item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai. Nilai indeks tertinggi yaitu 4,70 pada item pertanyaan Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan dan item pertanyaan Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan nilai rata-rata indeks nilai kinerja pegawai adalah 4,62 yakni menjelaskan bahwa rata rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah Sangat Baik (42-100).

#### 3.2 Analisis Disiplin Pegawai Dalam Penggunaan Aplikasi SiKEPO Pada Bagian Umum Setda Batang Hari

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa dari 7 (tujuh) item Pertanyaan variabel Disiplin, item Pertanyaan Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dengan nilai indeks 4,62 lebih rendah dibandingkan dengan semua item pertanyaan pada variabel Disiplin. Nilai indeks tertinggi yaitu 4,81 pada item pertanyaan Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Secara keseluruhan nilai rata-rata indeks nilai variabel disiplin adalah 4,65 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin adalah Sangat Baik (42-100).



### 3.3 Analisis Penggunaan Aplikasi SiKEPO Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Bagian Umum Setda Batang Hari

Penggunaan aplikasi SiKEPO dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai pada Bagian Umum Setda Batang Hari yaitu Kemudahan Penggunaan, Akurasi data pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan akurasi data absensi dan kinerja mereka, Peningkatan kinerja pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan kinerja mereka dengan memantau dan mengevaluasi kinerja mereka secara teratur, Transparansi dan akuntabilitas pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian.

### 4. Penutup

Dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis menarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Tata Cara Penggunaan Aplikasi Sikepo (1). Unduh aplikasi Portal Batang Hari pada laman [https://presensi.Batang\\_Harikab.go.id/](https://presensi.Batang_Harikab.go.id/) (2). Isi Username beserta Password, lalu tekan enter. (3). Lakukan presensi sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan menekan Tool Camera. (4). Setelah absen, akan muncul tampilan riwayat presensi, (5). Jika dinas ke luar kota, Izin dan Sakit dengan konfirmasi ke admin SiKEPO,
2. Nilai rata-rata indeks nilai variabel disiplin adalah 4,62 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin adalah Sangat Baik (42-100).
3. Nilai rata-rata indeks nilai kinerja pegawai adalah 4,65 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah Sangat Baik (42-100).
4. Penggunaan aplikasi SiKEPO dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai pada Bagian Umum Setda Batang Hari yaitu Kemudahan Penggunaan, Akurasi data pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan akurasi data absensi dan kinerja mereka, Peningkatan kinerja pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan kinerja mereka dengan memantau dan mengevaluasi kinerja mereka secara teratur, Transparansi dan akuntabilitas pegawai merasa bahwa aplikasi SiKEPO membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Rulyana Sinaga dan Yessy Novella, (2023) *Pengaruh Kualitas Aplikasi Sikepo Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi*, Vol 5 No 1 (2023): Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan
- Anggi Maulana Sopian, (2017) *Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Konsumen Kedai Kopi Euy Kota Bandung)*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung. <http://repository.unpas.ac.id/31691/>
- Akbar, Surya. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JIAGANIS, 3(2).Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Angga Satriya, Muryati, Yulia Istia Ningsih, (2023), *Analisis Tingkat Kehadiran Pegawai dengan Aplikasi Sikepo di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Batang Hari*, CITRA EKONOMI Vol : 4 No. 2 Oktober 2023 E-ISSN : 2721-9275  
<https://www.ejournal.ugkmb.ac.id/index.php/jce/article/download/138/120/130>
- Adriano, N. R., & Saragih, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Departemen Program Airbus Helicopters Component PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*. eProceeings of Management, 5(1).
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Hidayatullah, D. (2018). Bab II Landasan Teori. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9)
- Irawan, R., & Handayani. (2018). "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta". Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, vol.2,no.1, 1–7.
- Juliasri Amin, Juli (2021) *Pengaruh Kualitas Produk,Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Indomie Di Kecamatan Tarumajaya*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. <http://repository.stei.ac.id/5918/>





- 
- Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon*. Publika, Jurnal Cirebon, Unswagati, 7(1), pp. 36–50.  
<https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Publika/article/view/4027>
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nella Anggraini. 2013. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print (Sidik Jari) terhadap Disiplin Kerja Pegawai* Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi Ilmu Administrasi Negara.  
<https://repository.uin-suska.ac.id/4578/>
- Nisa Fitri (2023) *Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Jaya Mulya Trans)*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.  
<http://repository.stei.ac.id/9833/>
- Novita Andriani (2024) *Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan Tondong Tallasa Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar  
[https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40421-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40421-Full_Text.pdf)
- Nur Khairani (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trimas Media Kec. Tambang Kab. Kampar*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
<https://repository.uin-suska.ac.id/4286/>
- Nurul Wulandini Dalimunthe. (2022). *Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Meda Area  
<https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/18210/1/188520062%20-%20Nurul%20Wulandini%20Dalimunthe%20-%20Fulltext.pdf>
- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor, (2014) *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122  
<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/191>
- Suci Ulfa Nurmala (2020) *Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI)*. Laporan Tugas Akhir thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.  
<http://repository.stei.ac.id/1034/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Peraturan Bupati Nomor 54 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Batang Hari Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang Hari.

