

**PENINGKATAN DISIPLIN PNS MELALUI ABSENSI SISTEM KEHADIRAN
(SIDAN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PALANGKA RAYA PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**

Devid Devid
NPP. 32.0718

Asal Pendaftaran Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: devidbeckham0123@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Haryanto, M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The implementation of the Attendance System (SIDAN) at the BKPSDM of Palangka City still encounters issues related to discipline.*

Purpose: *To analyze the extent to which civil servant (PNS) discipline has improved following the implementation of SIDAN. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. Data analysis is conducted through data condensation, data display, and conclusion drawing. **Results:** The findings indicate that SIDAN has been fairly effective in improving employee discipline, analyzed based on Afandi's dimensions of discipline—namely punctuality and responsibility—with indicators such as timely attendance, effective use of time without absenteeism, compliance with regulations, achievement of work targets, and completion of work reports. However, challenges remain, including technical issues, lack of awareness, and limited employee understanding of the system.*

Conclusion: *The efforts undertaken include infrastructure improvement, integration with Employee Performance Allowance (TPP), training, regular supervision, and awarding disciplined employees. The driving factors for increasing discipline consist of real-time monitoring systems, periodic evaluations, and a positive work culture.*

Keywords: *Improvement, Discipline, SIDAN*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penerapan absensi Sistem Kehadiran (SIDAN), di BKPSDM Kota Palangka masih ditemukan permasalahan terkait disiplin. **Tujuan:** menganalisis sejauh mana disiplin PNS meningkat setelah penerapan SIDAN. **Metode:** yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** menunjukkan bahwa SIDAN cukup baik dalam meningkatkan disiplin pegawai, yang dianalisis berdasarkan dimensi disiplin menurut Afandi, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab serta indikatornya yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif dan tidak pernah mangkir, mematuhi semua aturan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja. Meskipun demikian, terdapat hambatan seperti gangguan teknis, kurangnya kesadaran, serta kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem. **Kesimpulan:** upaya yang dilakukan antara lain peningkatan infrastruktur, integrasi dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), pelatihan, pengawasan rutin, serta pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin. Faktor pendorong peningkatan disiplin meliputi sistem pemantauan *real-time*, evaluasi berkala, dan budaya kerja yang baik.

Kata kunci : Peningkatan, Disiplin, SIDAN

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Birokrasi merupakan suatu pekerjaan untuk mengelola dengan teratur yang terdiri dari sekumpulan orang. Menurut Hadi Prabowo (10:2022) “Birokrasi adalah sistem kerja pemerintahan untuk mencapai tujuan Negara secara efektif dan efisien Setiap birokrat, baik pejabat atau yang lainnya harus mematuhi aturan yang berlaku”. Pemerintah harus mengembangkan PNS yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencetak PNS yang berintegritas, kuat, peka terhadap tugas, konsisten, dan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Ini adalah upaya untuk membuat pemerintahan menjadi profesional dan menciptakan pemerintahan yang baik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, disiplin merupakan kesanggupan PNS untuk menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap PNS wajib melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab,

datang dan pulang sesuai jadwal, dan menghindari berada di tempat umum saat jam dinas. Menurut Afandi (2021:12) “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

E-government memainkan peran penting dalam merubah pemerintahan Indonesia, yang pada awalnya rumit, tidak efisien, lambat, dan kurang transparan menjadi lebih fleksibel dan melayani masyarakat yang semakin meningkat. Menurut Etin Indrayani (30:2020) “Tujuan utama dari e-government adalah menempatkan pemerintah dalam posisi yang paling efisien dan sebagai bentuk dengan kenyamanan sebaik mungkin dari sudut pandang masyarakat”. Hal ini membuat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya menerapkan absensi Sistem kehadiran (SIDAN) atau absensi yang menggunakan aplikasi yang memiliki titik lokasi tersendiri digunakan pada akhir tahun 2021. Tetapi dalam pelaksanaannya ternyata masih terdapat pelanggaran terkait jam kerja, seperti masih ada pegawai yang lupa absensi, ada pegawai yang telat absensi, ada juga pegawai yang melakukan absen sebelum jam kerja selesai. Pelanggaran mengenai jam absensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya yang dapat dilihat di tabel berikut:

Pelanggaran Jam Kerja PNS Kota Palangka Raya

NO	Tahun	Jumlah Tanpa Keterangan	Jumlah Terlambat	Jumlah Absensi Sebelum Jam Pulang
1	2022	39	112	9
2	2023	23	103	8
3	2024 (Januari - September)	12	69	6

Sumber : BKPSDM Kota Palangka Raya 2024

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya menggunakan sistem ini menjadi alat sebagai pengumpulan data kehadiran setiap pegawainya tetapi berdasarkan wawancara pra penelitian melalui *whatsapp* yang

dilakukan penulis dengan Bapak Ricky Jonathan Fernando, S.Tr.IP pada tanggal 29 September 2024 mengatakan bahwa :

Masih ada ditemukan permasalahan masih terdapat pegawai yang melanggar aturan terkait jam kerja, seperti tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, ada yang meninggalkan kantor pada saat jam bekerja dan terkait tanggung jawabnya seperti hadir ke kantor karena takut terkena sanksi tetapi bukan karena kewajiban sebagai PNS dan menunda-nunda pekerjaan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh Askani dan Densi (2018) menyatakan bahwa tingkat disiplin ASN di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dipengaruhi oleh faktor internal seperti kesadaran diri serta pengawasan pimpinan. Meskipun belum menggunakan sistem absensi elektronik, penelitian ini menyoroti bahwa budaya kerja dan kepemimpinan memiliki peran kunci dalam membentuk kedisiplinan.

Penelitian kedua oleh Elmayasari dan Farida (2024) membuktikan bahwa implementasi aplikasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) meningkatkan kedisiplinan ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Melalui sistem ini, absensi dan kinerja pegawai dapat dimonitor secara terintegrasi, mendorong peningkatan produktivitas dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Hudri, Yamin, dan Khadafie (2024) yang meneliti penerapan aplikasi absensi online berbasis Android di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa aplikasi tersebut efektif dalam menurunkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, serta meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin waktu dalam menjalankan tugas.

Penelitian keempat oleh Jagat Raya dan Neni Alyani (2024) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi absensi online di BKPSDM Kota Padang berdampak positif terhadap kedisiplinan PNS. Data kehadiran yang tercatat secara digital digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja, sehingga mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan hadir tepat waktu.

Penelitian kelima dilakukan oleh Risfa Fadila dan Maryani Septiana (2019), yang mengkaji pengaruh sistem absensi fingerprint di lingkungan BP Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem fingerprint dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai secara signifikan karena bersifat objektif dan sulit dimanipulasi, sehingga pegawai terdorong untuk hadir tepat waktu dan mengurangi praktik titip absen.

Penelitian keenam oleh Sari (2017) mengungkap adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan. Walaupun belum menggunakan absensi digital, hasil penelitian menegaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi juga menunjukkan kinerja yang lebih produktif dan efisien.

Penelitian ketujuh oleh Putra dan Ekowati (2024) meneliti efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem absensi online memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Penelitian kedelapan oleh Andiraputra dan Rozie (2024) mengungkapkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, termasuk sistem pengawasan, budaya organisasi, serta faktor motivasi dan kompensasi. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan di instansi tersebut, yang mencakup pengawasan ketat dan pemberian insentif bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

Penelitian kesembilan oleh Qamari, Bestari, dan Khan (2024) meneliti pengaruh kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh tingkat disiplin kerja.

Penelitian kesepuluh oleh Candel-Sánchez (2007) mengkaji insentif terhadap disiplin anggaran dalam konteks pemilihan umum di negara-negara Eropa. Studi ini menunjukkan bahwa keberadaan pemilihan umum dapat melemahkan disiplin anggaran, namun insentif tertentu mampu memperkuatnya, tergantung pada desain kebijakan fiskal.

Penelitian kesebelas oleh Silverstein (2008) membahas praktik disiplin dalam konteks kehadiran spiritual dan religius di Turki modern. Penelitian ini menunjukkan bagaimana media massa dan wacana keislaman membentuk praktik disipliner dalam komunitas religius melalui pendampingan sosial dan ritual kolektif.

Penelitian kedua belas oleh Jadhav, Kamble, Rathod, dan Dalwai (2024) mengembangkan dan menguji sistem absensi elektronik berbasis teknologi pengenalan wajah untuk manajemen kehadiran di ruang kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini dapat meningkatkan efisiensi pencatatan kehadiran serta membantu memantau kedisiplinan siswa.

Penelitian ketigabelas oleh Lee, Sohn, Kim, dan Kim (2023) merancang sistem pencatatan kehadiran dan ketidakhadiran elektronik berbasis pengenalan wajah multi-pengguna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini memberikan solusi efektif dan efisien dalam mengelola kehadiran di lingkungan pendidikan maupun organisasi.

Penelitian keempat belas oleh Dalimunthe (2022) meneliti efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi online memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Penelitian kelima belas oleh Aprianti (2023) meneliti efektivitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik berdampak signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaharuan

Penelitian ini berfokus terkait tentang pelaksanaan absensi Sistem Kehadiran (SIDAN) dalam meningkatkan disiplin pegawai khususnya PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah dengan menggunakan teori yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu menggunakan teori disiplin menurut Afandi (2021:21).

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah penerapan Sistem Kehadiran (SIDAN). Fokus analisis diarahkan pada perubahan perilaku kedisiplinan pegawai berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

II. METODE PENELITIAN

Metode dalam kajian ini ialah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif melalui pengamatan, observasi dan wawancara. Menurut Ismail Nurdin dan Sri Hartati (42:2019) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian dilakukan pada tanggal 6 Januari- 24 Januari 2025 di BKPSDM Kota Palangka Raya. Informan dalam kajian ini seperti Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekretaris Badan, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan Staff Kepegawaian dengan menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Ketaatan Waktu

Ketaatan waktu dalam disiplin pegawai mengacu pada kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Setiap pegawai diharapkan datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku, serta mematuhi batasan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketepatan waktu ini mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

1. Masuk Kerja Tepat Waktu

Masuk kerja tepat waktu merupakan salah satu bentuk disiplin dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Ketepatan waktu tidak hanya sekadar hadir di tempat kerja sesuai jam yang ditetapkan, tetapi juga menunjukkan kesiapan mental dan fisik dalam menjalankan tugas. Sikap ini mencerminkan komitmen pegawai terhadap tanggung jawabnya, serta menunjukkan bahwa ia menghargai aturan dan budaya kerja yang telah disepakati bersama di lingkungan organisasi.

Kebiasaan datang tepat waktu membantu pegawai memulai hari kerja dengan lebih terstruktur dan terencana. Hal ini penting untuk menciptakan ritme kerja yang baik, terutama dalam lingkungan kerja yang memerlukan kolaborasi

tim. Ketika seluruh pegawai mematuhi waktu masuk kerja, koordinasi antarbagian dan produktivitas tim akan meningkat, karena tidak ada keterlambatan dalam proses kerja yang bisa menghambat capaian target.

Selain itu, datang tepat waktu dapat memberikan dampak positif terhadap citra profesional pegawai. Pegawai yang selalu hadir sesuai jadwal menunjukkan integritas dan keandalan, yang secara tidak langsung membangun kepercayaan atasan dan rekan kerja. Sikap ini juga dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawai lain, terutama yang baru bergabung, dalam menanamkan nilai-nilai disiplin dan tanggung jawab sejak awal.

2. Penggunaan Waktu secara Efektif

Penggunaan waktu secara efektif merupakan keterampilan penting yang mendukung keberhasilan kerja pegawai. Waktu adalah sumber daya yang tidak dapat diperbarui, sehingga setiap pegawai dituntut untuk dapat mengelolanya dengan bijak agar semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan tepat waktu. Kemampuan dalam mengatur waktu secara efisien menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara profesional dan terorganisir.

Efektivitas dalam penggunaan waktu berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik akan lebih fokus, terhindar dari distraksi, serta dapat memprioritaskan pekerjaan yang paling penting dan mendesak. Dengan demikian, risiko penundaan atau pekerjaan yang tertunda dapat diminimalkan, yang pada akhirnya membantu pencapaian target organisasi.

Selain itu, pemanfaatan waktu yang efektif mencerminkan integritas dan etos kerja yang tinggi. Pegawai tidak hanya hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga aktif dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Kebiasaan ini menciptakan budaya kerja yang positif dan efisien, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berorientasi hasil.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu merupakan wujud tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Tidak pernah mangkir atau absen tanpa alasan yang sah mencerminkan sikap disiplin yang tinggi. Ketidakhadiran tanpa pemberitahuan atau tanpa alasan yang dapat diterima dapat

menimbulkan dampak negatif terhadap jalannya operasional organisasi, terutama jika pekerjaan tersebut bersifat mendesak atau berkaitan langsung dengan pelayanan publik.

Pegawai yang selalu hadir menunjukkan bahwa ia menyadari pentingnya perannya dalam struktur organisasi. Kehadirannya yang konsisten mendukung keberlangsungan proses kerja, meningkatkan kolaborasi tim, serta menjaga kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan dan komitmen individu. Sebaliknya, pegawai yang sering mangkir tidak hanya merugikan dirinya sendiri, tetapi juga menghambat produktivitas tim dan bahkan bisa menurunkan moral kerja rekan-rekannya.

Dalam jangka panjang, absensi yang tidak disiplin dapat menimbulkan konsekuensi serius, baik dari sisi penilaian kinerja, jenjang karier, maupun sanksi administratif. Oleh karena itu, menjaga kehadiran secara penuh dan disiplin merupakan cerminan integritas serta kesiapan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional dan berkelanjutan

3.2 Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu aspek penting dalam disiplin kerja yang mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas dan kewajibannya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas instansi secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja, tanggung jawab juga berarti siap menerima konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan.

1. Mematuhi semua peraturan

Mematuhi peraturan adalah aspek fundamental dari tanggung jawab seorang pegawai. Aturan dan kebijakan dibuat untuk menciptakan ketertiban dan keselarasan dalam organisasi, serta untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pegawai yang patuh terhadap peraturan menunjukkan sikap hormat terhadap sistem dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.

Kepatuhan terhadap peraturan tidak hanya berlaku pada hal-hal besar, seperti pelaporan dan kehadiran, tetapi juga terhadap peraturan kecil seperti etika berpakaian, penggunaan fasilitas kantor, atau tata cara komunikasi. Kepatuhan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, serta mengurangi konflik atau kesalahpahaman di antara sesama pegawai. Kedisiplinan semacam ini menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang sehat.

Selain itu, pegawai yang mematuhi aturan organisasi menunjukkan tingkat profesionalisme dan integritas yang tinggi. Mereka memahami bahwa setiap pelanggaran, sekecil apa pun, dapat membawa dampak negatif terhadap reputasi pribadi maupun instansi. Dalam jangka panjang, kepatuhan terhadap peraturan akan membentuk pegawai yang tangguh, bertanggung jawab, dan layak dipercaya oleh atasan maupun publik.

2. Target pekerjaan

Menetapkan target pekerjaan merupakan langkah strategis dalam mengarahkan dan mengukur kinerja pegawai. Target memberikan arah dan tujuan yang jelas dalam bekerja, serta menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi efektivitas dan produktivitas. Pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab akan bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.

Mencapai target pekerjaan membutuhkan perencanaan, manajemen waktu yang baik, serta kemampuan mengelola prioritas. Dengan memiliki target, pegawai terdorong untuk bekerja lebih fokus, menghindari pemborosan waktu, dan senantiasa mengembangkan kemampuan diri demi mendukung keberhasilan kerja. Target juga menjadi motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk terus memperbaiki performa kerjanya.

Lebih jauh lagi, pencapaian target turut berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Setiap pegawai, sebagai bagian dari sistem yang lebih besar, memiliki peran penting dalam menyukseskan visi dan misi instansi. Oleh karena itu, tanggung jawab terhadap target pekerjaan bukan hanya persoalan individu, melainkan juga menyangkut reputasi dan kredibilitas organisasi di mata publik.

3. Membuat laporan kerja

Laporan kerja merupakan bentuk pertanggungjawaban pegawai atas tugas dan aktivitas yang telah dijalankan. Melalui laporan ini, pimpinan dapat mengevaluasi efektivitas kerja, memantau perkembangan proyek, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pembuatan laporan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kedisiplinan dan profesionalisme pegawai.

Selain sebagai alat evaluasi, laporan kerja juga berfungsi sebagai dokumentasi resmi yang mencatat proses dan hasil kerja. Dokumentasi ini penting untuk kebutuhan administratif, pengambilan keputusan, serta penyusunan strategi di masa mendatang. Pegawai yang terbiasa membuat laporan kerja secara teratur menunjukkan bahwa ia memiliki kesadaran penuh akan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pekerjaannya.

Membuat laporan juga menumbuhkan sikap reflektif terhadap hasil kerja sendiri. Dengan mencatat setiap tugas yang diselesaikan, pegawai dapat mengevaluasi performa pribadi, memperbaiki kekurangan, dan meningkatkan kualitas kerja di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai tidak berhenti pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada upaya untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi instansi.

3.3 Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam peningkatan disiplin melalui absensi SIDAN sebagai berikut:

1. Gangguan Teknis

Gangguan teknis, terutama yang terjadi pada server absensi online, merupakan salah satu hambatan utama dalam penerapan sistem absensi digital di instansi pemerintahan maupun perusahaan. Masalah ini bisa berupa keterlambatan akses, sistem yang tidak responsif, atau bahkan ketidakmampuan sistem untuk merekam data kehadiran secara real-time. Gangguan seperti ini tentu sangat memengaruhi keakuratan pencatatan absensi, yang kemudian berdampak pada penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketika absensi tidak tercatat dengan benar, pegawai bisa saja dianggap tidak hadir padahal sebenarnya telah masuk kerja, sehingga menimbulkan ketidakadilan dan potensi konflik administratif.

Masalah teknis ini juga seringkali memerlukan penanganan dari tim IT atau admin yang membutuhkan waktu, terutama bila sistem terganggu di jam sibuk. Hal ini memperlambat proses pencatatan dan memaksa pegawai untuk melakukan absensi secara manual atau tertunda. Dalam jangka panjang, gangguan teknis yang tidak ditangani dengan solusi permanen dapat menurunkan kepercayaan pegawai terhadap efektivitas sistem absensi online. Oleh karena itu, stabilitas infrastruktur digital serta dukungan teknis yang memadai menjadi faktor krusial dalam memastikan kelancaran sistem absensi elektronik.

2. Kurangnya Kesadaran Pegawai

Kesadaran pegawai terhadap pentingnya mengisi absensi tepat waktu masih menjadi tantangan yang signifikan. Tidak sedikit pegawai yang baru menyadari bahwa mereka lupa melakukan absensi setelah jam kerja berakhir, bahkan hingga malam hari. Hal ini menunjukkan rendahnya perhatian terhadap tanggung jawab administrasi harian yang seharusnya menjadi bagian dari rutinitas kerja. Kelalaian ini, apabila terjadi secara terus-menerus, dapat menimbulkan penilaian buruk terhadap kedisiplinan pegawai dan mengganggu pencatatan data kehadiran yang valid.

Rendahnya kesadaran terhadap kewajiban absensi juga bisa disebabkan oleh anggapan bahwa absensi hanyalah formalitas semata. Padahal, data kehadiran menjadi dasar dalam banyak aspek manajemen kepegawaian seperti evaluasi kinerja, tunjangan, dan promosi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memberikan edukasi dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Melalui pendekatan yang tepat, pegawai dapat lebih memahami bahwa absensi bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan cerminan dari tanggung jawab dan komitmen profesional mereka.

3. Kurang Pemahaman terhadap Sistem

Kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem absensi online juga turut menjadi hambatan dalam pelaksanaannya secara optimal. Meskipun sebagian besar pegawai telah terbiasa menggunakan perangkat digital, tidak semuanya memahami secara menyeluruh cara kerja dan fitur-fitur teknis dalam aplikasi absensi. Mereka umumnya hanya mengetahui cara melakukan check-in dan

check-out, tanpa memahami solusi jika terjadi error, notifikasi gagal absensi, atau cara mengakses riwayat kehadiran. Ketidaktahuan ini berpotensi menyebabkan kebingungan atau kesalahan dalam penggunaan sistem.

Pemahaman teknis yang mendalam biasanya baru diperoleh setelah pegawai mendapatkan bimbingan langsung dari petugas admin atau rekan kerja yang lebih paham. Situasi ini menunjukkan bahwa masih dibutuhkan pelatihan atau sosialisasi yang berkelanjutan mengenai penggunaan aplikasi absensi. Dengan pembekalan yang memadai, pegawai tidak hanya mampu menggunakan aplikasi dengan benar, tetapi juga dapat menyelesaikan kendala secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada bantuan pihak lain. Meningkatkan literasi digital pegawai menjadi kunci dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan profesional.

3.4 Faktor Pendorong

Faktor pendorong dalam peningkatan disiplin melalui absensi SIDAN sebagai berikut:

1. Sistem Pemantauan *Real-Time*

Penerapan sistem pemantauan kehadiran secara real-time menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia. Dengan sistem ini, kehadiran pegawai dapat dipantau secara langsung oleh atasan atau pihak terkait tanpa harus menunggu rekapitulasi manual di akhir hari atau bulan. Data kehadiran yang terekam secara otomatis dan waktu nyata memungkinkan identifikasi langsung terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, ataupun aktivitas tidak wajar lainnya. Hal ini tentu saja membantu instansi untuk mengambil tindakan cepat apabila terjadi pelanggaran disiplin, serta mengurangi potensi manipulasi data.

Selain itu, transparansi yang dihasilkan dari sistem real-time memberikan rasa keadilan di lingkungan kerja. Pegawai dapat mengetahui bahwa setiap absensi mereka tercatat dengan akurat dan tidak dapat diubah secara sepihak. Dengan adanya sistem yang objektif ini, setiap pegawai diperlakukan secara setara dalam hal pencatatan kehadiran dan penilaian kinerja. Sistem ini juga memberikan rasa aman bagi pegawai karena mereka tidak perlu khawatir absensi mereka tidak tercatat akibat kesalahan manusia. Hal ini mendorong kedisiplinan sekaligus

memperkuat kepercayaan terhadap sistem manajemen kepegawaian.

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Salah satu fungsi utama dari Sistem Informasi Kehadiran Digital (SIDAN) adalah integrasinya dengan sistem perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). SIDAN secara otomatis merekam data kehadiran yang kemudian dijadikan dasar dalam menentukan besaran TPP yang diterima oleh masing-masing pegawai. Artinya, setiap menit keterlambatan atau ketidakhadiran yang tidak dapat dipertanggungjawabkan akan berpengaruh langsung terhadap jumlah insentif yang diterima. Sistem ini memberikan insentif positif bagi pegawai untuk menjaga kedisiplinan, karena kehadiran yang baik akan berbanding lurus dengan kesejahteraan finansial mereka.

Selain memberikan efek jera terhadap pelanggaran, keterkaitan antara absensi dan TPP ini juga menumbuhkan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas administratifnya. Pegawai menjadi lebih sadar bahwa ketepatan waktu dan kehadiran bukan hanya sekadar rutinitas, melainkan faktor yang berkontribusi pada penilaian kinerja dan kompensasi. Dengan demikian, SIDAN tidak hanya berfungsi sebagai alat pemantau, tetapi juga sebagai motivator yang efektif untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin, akuntabel, dan produktif.

3. Evaluasi oleh Pimpinan.

Evaluasi oleh pimpinan merupakan bagian penting dalam siklus manajemen kinerja pegawai. Dengan adanya data absensi yang lengkap dan akurat dari SIDAN, pimpinan memiliki dasar yang kuat untuk melakukan penilaian terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Evaluasi ini tidak hanya terbatas pada absensi harian, tetapi juga mencakup keterlambatan, frekuensi izin, serta pola kehadiran secara keseluruhan. Data absensi yang dikombinasikan dengan laporan kinerja memberikan gambaran menyeluruh tentang tanggung jawab dan produktivitas pegawai, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih objektif.

Pimpinan juga dapat menggunakan hasil evaluasi ini untuk memberikan tindakan korektif maupun penghargaan. Pegawai yang menunjukkan pola pelanggaran disiplin dapat diberikan pembinaan atau teguran sebagai langkah pembenahan, sementara pegawai yang konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi

layak untuk mendapatkan apresiasi, seperti penghargaan atau promosi. Evaluasi berbasis data ini tidak hanya meningkatkan keadilan dalam manajemen SDM, tetapi juga menjadi alat yang efektif untuk membangun budaya kerja yang kompetitif dan produktif di lingkungan organisasi.

4. Budaya Kerja yang Disiplin

Pembentukan budaya kerja yang disiplin tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang konsisten dan berkelanjutan. Penggunaan SIDAN sebagai sistem absensi digital turut andil dalam menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan. Sistem ini mendorong pegawai untuk bertanggung jawab terhadap waktu kerja dan penyelesaian tugas mereka. Dengan sistem yang mencatat kehadiran secara akurat dan transparan, setiap pegawai menyadari bahwa kinerja mereka dimonitor dan akan berdampak pada penilaian serta penghargaan yang diterima. Hal ini secara tidak langsung menciptakan kesadaran kolektif akan pentingnya etika kerja dan tanggung jawab individu.

Lebih dari sekadar alat administratif, SIDAN menjadi salah satu instrumen penting dalam transformasi budaya organisasi. Seiring berjalannya waktu, kedisiplinan yang semula dipaksakan oleh sistem akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tertib dan teratur pun akan terbentuk, dengan tingkat produktivitas dan efisiensi yang meningkat secara signifikan. Budaya kerja yang baik ini kemudian menjadi fondasi kuat bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik atau output kerja yang dihasilkan.

3.5 Upaya

Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sebagai berikut:

1. Peningkatan Infrastruktur

Menjamin kelancaran penggunaan sistem absensi digital (SIDAN), pemeliharaan sistem dilakukan secara rutin oleh instansi terkait. Selain itu, peningkatan kapasitas server juga menjadi langkah strategis guna mengantisipasi gangguan teknis yang dapat menghambat proses pencatatan kehadiran. Upaya ini

menunjukkan komitmen dalam menciptakan sistem yang andal, stabil, dan siap mendukung operasional kepegawaian secara berkelanjutan.

2. Integrasi dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai adalah keterkaitan langsung antara kehadiran dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Ketepatan dan konsistensi dalam absensi menjadi indikator yang menentukan besaran tunjangan yang diterima. Dengan adanya keterkaitan ini, pegawai terdorong untuk lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya produktivitas serta efisiensi kerja secara menyeluruh.

3. Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Disiplin

Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kedisiplinan, instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran tinggi dan capaian kinerja terbaik dalam satu periode tertentu. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat maupun bentuk insentif lainnya seperti tip penghargaan dari pimpinan. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan motivasi positif dan membangun budaya kompetitif yang sehat di lingkungan kerja.

4. Pengawasan dan Evaluasi Rutin

Sistem pengawasan dan evaluasi terhadap kehadiran pegawai dilaksanakan secara berkala, umumnya setiap bulan. Data absensi digunakan sebagai salah satu indikator utama dalam menilai tingkat kedisiplinan individu. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam mengambil keputusan pembinaan atau pemberian penghargaan, sekaligus menjadi alat kontrol untuk menciptakan budaya kerja yang lebih bertanggung jawab dan profesional.

5. Penyediaan Pelatihan dan Sosialisasi.

Sistem absensi digital yang diterapkan tergolong mudah digunakan dan tidak memerlukan prosedur yang kompleks, dukungan teknis tetap disediakan bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaannya. Admin absensi berperan sebagai verifikator dan pendamping dalam memberikan penjelasan teknis, terutama kepada pegawai yang kurang familiar dengan teknologi atau yang sudah lanjut usia. Sosialisasi serta pelatihan informal dilakukan secara

berkelanjutan sebagai bentuk fasilitasi agar seluruh pegawai dapat mengakses dan menggunakan sistem dengan baik dan mandiri.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian Qamari, Bestari, dan Khan (2024) mengungkap bahwa kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian ini terletak pada pendekatan kepemimpinan dan kondisi kerja digital secara umum, bukan pada sistem absensi sebagai alat ukur kedisiplinan. Berbeda dengan penelitian ini yang secara spesifik meneliti penerapan sistem absensi digital SIDAN dan pengaruhnya terhadap dimensi kedisiplinan waktu dan tanggung jawab pegawai, dengan data yang terekam secara real-time dan langsung memengaruhi aspek kesejahteraan melalui TPP.

Penelitian Jadhav et al. (2024) dan Lee et al. (2023) menekankan efisiensi sistem absensi berbasis pengenalan wajah dalam konteks pendidikan dan organisasi umum, namun tidak membahas pengaruhnya terhadap perubahan perilaku kedisiplinan pegawai dalam konteks ASN. Sementara penelitian ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan tanggung jawab pegawai PNS meningkat secara signifikan setelah penerapan SIDAN, karena keterkaitan langsung antara data absensi, evaluasi kinerja, dan pemberian TPP.

Penelitian Candel-Sánchez (2007) dan Silverstein (2008) membahas disiplin dalam konteks anggaran dan praktik sosial-keagamaan. Meskipun relevan dengan topik disiplin, namun konteks dan dimensinya berbeda jauh. Penelitian ini fokus pada disiplin kehadiran dan tanggung jawab administratif dalam sistem birokrasi pemerintahan yang dipantau secara elektronik.

Penelitian-penelitian lokal seperti oleh Putra & Ekowati (2024), Hudri et al. (2024), dan Aprianti (2023) memang meneliti efektivitas absensi online terhadap disiplin, namun tidak secara eksplisit membedah dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab secara menyeluruh, serta belum menyampaikan pengaruh sistem terhadap kebijakan insentif seperti TPP. Sebaliknya, penelitian ini menegaskan bahwa SIDAN tidak hanya memudahkan pencatatan kehadiran, tetapi juga membentuk budaya disiplin yang konsisten melalui pengawasan real-time, keterkaitan dengan insentif, evaluasi berkala, dan pelatihan kepada pegawai.

Secara umum, perbedaan utama yang ditemukan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah fokus mendalam pada dimensi ketaatan waktu

dan tanggung jawab pegawai yang meningkat berkat integrasi sistem absensi digital (SIDAN) dengan kebijakan insentif (TPP) dan evaluasi rutin di BKPSDM Kota Palangka Raya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem absensi digital mampu membentuk budaya kerja yang disiplin melalui konsistensi pencatatan, kontrol langsung oleh pimpinan, serta penyediaan pelatihan kepada pegawai, termasuk yang berusia lanjut.

Temuan ini sejalan dengan teori Afandi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui sistem pengawasan yang objektif, real-time, dan mampu membentuk kesadaran serta tanggung jawab personal terhadap tugas. Namun, penelitian ini menambahkan aspek penting berupa peran motivasi finansial dan budaya organisasi, yang menjadikan SIDAN bukan hanya alat pengontrol, tetapi juga instrumen pembentuk karakter kerja yang disiplin.

IV. KESIMPULAN

Peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kota Palangka Raya dilakukan melalui penerapan Sistem Kehadiran (SIDAN), yang diukur menggunakan enam indikator yang terbagi dalam dua dimensi, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab. Dalam dimensi ketaatan waktu, terjadi peningkatan kedisiplinan setelah peralihan dari sistem absensi manual ke SIDAN. Hal ini terlihat dari indikator seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu kerja secara efektif, dan tidak adanya ketidakhadiran tanpa alasan. Adanya pemantauan *real-time* membuat pegawai harus mampu hadir dan mengelola waktunya sebaik mungkin dalam bekerja.

Dimensi tanggung jawab, SIDAN mendorong peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian target pekerjaan, dan penyusunan laporan kerja tepat waktu. Karena SIDAN telah terintegrasi dengan sistem Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta diatur dalam regulasi internal, pegawai memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengendalikan kinerjanya agar sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan. Sistem ini mencatat kehadiran secara otomatis dan tersimpan langsung dalam basis data, memungkinkan pimpinan memantau kehadiran, keterlambatan, maupun ketidakhadiran secara *real-time*.

Terdapat beberapa faktor yang menghambat peningkatan disiplin PNS melalui SIDAN, antara lain gangguan teknis pada sistem, kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin, serta keterbatasan pemahaman terhadap cara kerja sistem tersebut. Di sisi lain, terdapat pula sejumlah faktor pendorong yang berkontribusi positif, seperti

adanya sistem pemantauan real-time, keterkaitan langsung dengan TPP, evaluasi rutin oleh pimpinan, serta terbentuknya budaya kerja yang mendukung kedisiplinan.

Mengatasi hambatan tersebut dan terus meningkatkan kedisiplinan, BKPSDM Kota Palangka Raya telah melakukan berbagai upaya. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain peningkatan infrastruktur teknologi guna menunjang kelancaran sistem SIDAN, integrasi sistem absensi dengan skema pemberian TPP, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi, pelaksanaan pengawasan dan evaluasi secara berkala, serta penyediaan pelatihan dan sosialisasi kepada seluruh pegawai agar lebih memahami dan mengoptimalkan penggunaan sistem yang ada.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya atas kesempatan yang telah diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan mendukung kelancaran serta keberhasilan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andiraputra, R. A., & Rozie, A. (2024). *Disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri). <http://eprints.ipdn.ac.id/18862/>
- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). *Penerapan Absensi Berbasis Online Melalui Smartphone untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 75-85. <https://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/view/406>
- Aprianti, T. (2023). *Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar*. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 28-44. <https://journalcenter.org/index.php/jupsim/article/view/2002>
- Askani, A., & Densi, D. (2018). *Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu*. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 7(1), 9-16. https://www.researchgate.net/publication/335561729_Analisis_Disiplin_Kerja_Pegawai_Negeri_Sipil_Pada_Kantor_Kecamatan_Selebar_Kota_Bengkulu

- Candel-Sánchez, F. (2007). Incentives for budget discipline in the presence of elections. *European Journal of Political Economy*, 23(4), 863–884. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2006.10.001>
- Dalimunthe, N. W. (2022). *Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/18210>
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh penerapan sistem absensi fingerprint terhadap disiplin pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63. <https://www.neliti.com/publications/286307/pengaruh-penerapan-sistem-absensi-finger-print-terhadap-disiplin-pegawai-pada-ma>
- Hudri, S., Yamin, A., & Khadafie, M. (2024). 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). *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–108. https://www.researchgate.net/publication/377062375_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
- Indrayani, E. (2020). *E-Government: Konsep, Implementasi dan Perkembangannya di Indonesia*. Solok: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Balai Insan Cendekia.
- Jadhav, A., Kamble, D., Rathod, S., & Dalwai, M. (2024). Application of "Face Recognition" Technology for Classroom Electronic Attendance Management System. *International Journal of Computer Applications*, 174(3), 1–5. <https://www.scopus.com/pages/publications/85126036110>
- Jagat Raya, A., & Alyani, N. S. E. (2024). *Efektivitas peningkatan disiplin PNS menggunakan aplikasi absensi online di BKPSDM Kota Padang* (Doctoral dissertation, IPDN). <http://eprints.ipdn.ac.id/19358/>
- Lee, S. H., Sohn, M. K., Kim, H., & Kim, J. (2023). Design Approach of Electronic Attendance-Absence Recording System using Multi-User Face Recognition. *Proceedings of the 2023 Congress in Computer Science, Computer Engineering, and Applied Computing (CSCE 2023)*, 2773–2774. IEEE. <https://doi.org/10.1109/CSCE60160.2023.00460>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Prabowo, H. (2022). *Birokrasi dan Pelayanan Publik (Edisi pertama)*. Padalarang-Bandung Barat: Bimedia Pustaka Utama.

Putra, Z. M., & Ekowati, M. (2024). *Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat* (Disertasi doktoral, Institut Pemerintahan Dalam Negeri). <https://eprints.ipdn.ac.id/18202/>

Qamari, I. N., Bestari, H. C., & Khan, R. K. (2024). Impact of Ethical Leadership and Digital Work Environment toward Employee Performance: The Role of Work Discipline as Mediation. *E3S Web of Conferences*, 571, 01005. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202457101005>

Silverstein, B. (2008). Disciplines of Presence in Modern Turkey: Discourse, Companionship, and the Mass Mediation of Islamic Practice. *Cultural Anthropology*, 23(1), 118–153. <https://www.scopus.com/pages/publications/42349097378>

