

Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi *Online* di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan

Irawanto¹, Riky Welli Saputra², Ayuningtyas³, Singgih Priono⁴

^{1,2,3,4}STIA Bina Banua Banjarmasin

Email: irawanto67@gmail.com

Abstract

This study aims to explore the effect of employee discipline and infrastructure facilities on employee performance at the Banjarbaru Selatan Subdistrict Office through the application of online attendance as a mediating variable. This study used quantitative research, the sample was set as many as 71 respondents. Data collection using questionnaires and documentation. While analyzing data using path analysis assisted by SmartPLS 3 software. The results showed that (1) There is a significant influence between Online Attendance (Z) on Employee Performance (Y); (2) There is a significant influence between Work Discipline (X1) on Online Attendance (Z); (3) There is a significant influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y); (4) There is a significant influence between Infrastructure Facilities (X2) on Online Attendance (Z); (5) There is a significant influence between Infrastructure Facilities (X2) on Employee Performance (Y); (6) There is a significant influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) through Online Attendance (Z); (7) There is no significant influence between Infrastructure Facilities (X2) on Employee Performance (Y) through Online Attendance (Z).

Keywords: *Work Discipline, Infrastructure Facilities, Employee Performance, Online Attendance, Mediating Variables*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan melalui penerapan absensi online sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel ditetapkan sebanyak 71 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan analisa data menggunakan analisis jalur dibantu dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Absensi Online (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y); (2) Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Absensi Online (Z); (3) Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y); (4) Terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Absensi Online (Z); (5) Terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y); (6) Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Absensi Online (Z); (7) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Absensi Online (Z).

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai, Absensi Online, Variabel Mediasi*

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Mereka merupakan aset berharga yang tidak dapat tergantikan, karena Sumber Daya Manusia memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi manajemen dan operasional organisasi. Meskipun suatu organisasi bisnis maupun publik memiliki sumber daya finansial, teknologi, dan fisik yang memadai, tetapi tanpa pegawai yang berkualitas dan berkinerja dengan baik, sumber daya tersebut tidak akan berfungsi secara efektif. Sumber Daya Manusia adalah yang menjalankan operasional

perusahaan, mengelola proses bisnis, berinteraksi dengan konsumen dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. (Mathis & Jackson, 2016)

Disiplin merupakan fungsi terpenting dari Sumber Daya Manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerjanya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang membawa manfaat besar bagi organisasi atau instansi dan bagi karyawan. Disiplin kerja memastikan bahwa organisasi atau instansi menjaga ketertiban dan melaksanakan tugas dengan lancar untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya kedisiplinan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia membuat organisasi atau instansi

sering menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan disiplin kerja. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk memberikan teladan disiplin dan memberikan pengarahan yang tepat kepada pegawai guna mendorong kedisiplinan yang baik di lingkungan kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi atau instansi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi atau instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Nitisemito (1991:199) dalam Arianto (2013) menyatakan disiplin merupakan sebuah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang didasarkan pada peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam konteks ini, disiplin mengacu pada ketaatan individu terhadap aturan dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sikap disiplin mencakup tanggung jawab, kesadaran, ketekunan, dan ketertiban dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan. Tingkah laku disiplin berarti berperilaku sesuai dengan aturan yang ada, menghindari pelanggaran, dan menunjukkan kerja yang teratur dan terkoordinasi. Perbuatan disiplin melibatkan pelaksanaan tugas dengan tepat waktu, menjaga kebersihan dan kerapian, serta menghormati hak dan kewajiban orang lain. Dalam konteks organisasi, disiplin menjadi penting untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan bersama. Dengan adanya disiplin, aturan organisasi dapat dijalankan dengan baik, konflik dapat diminimalisir, dan kerjasama tim dapat ditingkatkan. Disiplin juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, teratur, dan dapat diandalkan.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 berbunyi "Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan". Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam PP tersebut, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri

atas: perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja PNS.

Oleh karena itu, agar dapat menunjang disiplin dan kinerja PNS tersebut dibuatlah sistem absensi, sistem ini sangat penting untuk mengecek kehadiran para pegawai. Sistem pencatatan kehadiran pegawai saat ini telah berkembang, seperti dengan menggunakan teknologi yang terdapat di komputer atau *gadget*. Teknologi adalah suatu bidang kajian dengan bantuan sains informasi untuk tujuan praktis dalam sektor industri, pertanian, medis, komersial maupun organisasi. Sebelumnya, absensi hanya dengan kertas, sidik jari, dan scan wajah kemudian sekarang banyak yang beralih ke sistem android. (Zalik Nuriana, 2018)

Penggunaan kehadiran online berbasis perangkat lunak adalah salah satu atau kebijakan pemerintah melalui penggabungan manajemen informasi dan teknologi, dengan jejak rekam kehadiran pegawai yang mengakses dengan internet. Kehadiran secara online ini adalah pencatatan dengan sistem rekapitulasi yang terhubung dengan database secara otomatis. Penggunaan kehadiran online ini mulai diberlakukan sejalan dengan pandemi yang melanda dunia pada saat itu yakni virus corona.

Untuk melaksanakan Peraturan Wali Kota Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Menurut Heriawanto (Faisal, 2016), "pengisian daftar hadir secara manual atau presensi manual (hanya berupa buku absensi) menimbulkan kendala bagi organisasi untuk mengontrol disiplin pegawai terkait dengan ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan pegawai setiap hari.

Disiplin pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang lengkap dan modern, pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Namun, untuk memastikan bahwa pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana benar-benar berdampak pada kinerja, penerapan absensi online berbasis aplikasi pada Android menjadi faktor penting. Absensi online memberikan keuntungan dalam memonitor kehadiran pegawai secara real-time dan akurat. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi masalah absensi yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan menggunakan absensi online sebagai variabel mediasi, penelitian ini akan menjelaskan hubungan

antara disiplin pegawai dan sarana prasarana dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Melalui analisis statistik, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa disiplin pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan absensi online. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pengembangan disiplin pegawai, peningkatan sarana prasarana, dan penerapan teknologi absensi online yang lebih baik.

Penulis dalam penelitian ini ingin mengeksplorasi pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan melalui penerapan absensi online sebagai variabel mediasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor publik.

Disiplin pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan memiliki disiplin yang baik, pegawai memiliki kemampuan untuk tetap fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kehadiran dan kualitas absensi pegawai adalah indikator penting dari tingkat disiplin mereka. Oleh karena itu, penerapan absensi online sebagai sistem pemantauan kehadiran pegawai dapat memberikan keuntungan yang signifikan dalam memastikan kepatuhan pegawai terhadap jadwal dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang lengkap dan modern memungkinkan pegawai bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Keberadaan sarana prasarana yang memadai seperti perangkat keras dan lunak yang mutakhir dapat mendukung efektivitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik.

Penulis dalam penelitian ini juga mencatat bahwa penerapan absensi online berbasis aplikasi pada platform Android menjadi faktor yang sangat relevan. Absensi online ini memberikan keuntungan dalam memonitor kehadiran pegawai secara real-time dan akurat. Dalam lingkungan kantor publik, di mana kehadiran dan pemenuhan tanggung jawab adalah hal yang sangat penting, penggunaan absensi online menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah absensi yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Wirawan (2019:90), kinerja diartikan menjadi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, kinerjanya diukur dari segi kualitas dan kuantitas (penilaian kinerja). Metode di mana organisasi mengukur atau menilai kinerja karyawan disebut penilaian kinerja.

Mangkunegara (2017:75) mencantumkan 4 indikator penilaian kinerja setiap individu pegawai, antara lain:

- Kualitas kerja, yaitu standar yang harus dipenuhi oleh output.
- Jumlah pekerjaan (kualitas kerja) adalah apa yang harus diselesaikan dan diselesaikan selama bekerja.
- Ketepatan waktu dan kecepatan, yang terutama digunakan oleh bisnis dengan proyek dengan tenggat waktu yang kaku. Kecepatan dan ketepatan waktu adalah indikator lebih lanjut dari produktivitas kandidat. Rutinitas pekerjaan mereka semakin produktif semakin cepat mereka bekerja.
- Sikap positif tentang pekerjaan seseorang, organisasi, pekerjaan lain, dan rekan kerja.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 109) kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sarana dan Prasarana

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 109) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* dan bonus. Sedangkan Kasmir (2016: 189) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu baik hasil maupun perilaku kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Adapun pandangan Sutrisno (2016: 176) dimana faktor- faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002: 124) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Disiplin

Kedisiplinan berkaitan dengan kinerja pegawai tersebut, terlihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Tentu tidak mudah bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau instansi apabila tidak didukung oleh kedisiplinan kerja yang kondusif di organisasi atau instansi. Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah organisasi atau instansi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, seperti yang dikemukakan oleh A. Dale Timple (Mangkunegara, 2009:15) adalah sebagai berikut: (1) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang; dan (2) Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada kemampuan PNS untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan. Jika seorang PNS melanggar atau tidak mematuhi peraturan tersebut, mereka dapat dikenai sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Android

Android adalah sistem operasi dikembangkan oleh Linux, guna menjalankan *smartphone* sehingga *smartphone* dapat digunakan, yang mana memiliki cara pandang yang baik di era modern ini, dan kemungkinan aplikasi yang ada dapat digunakan pada *smartphone* sistem absensi kantor. Saat ini *smartphone* menjadi kebutuhan sekunder untuk masing-masing orang, karena pengoperasiannya lebih praktis dan efektif. Karena bisa langsung diakses melalui internet di mana saja dan kapan saja untuk memungkinkan hemat energi, waktu, kertas dan sumber daya manusia itu sendiri. Dan dengan

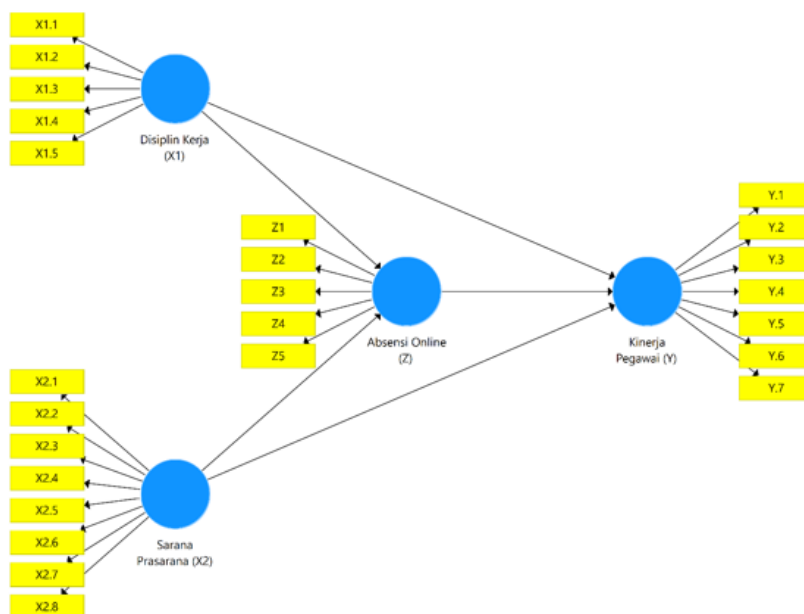
efisien untuk melihat data laporan kehadiran online melalui perangkat lunak tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan melalui penerapan absensi online berbasis aplikasi pada android yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data. Dengan menggunakan absensi online sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara disiplin pegawai dan sarana prasarana dengan kinerja pegawai. Melalui analisis statistik yang cermat, penulis berharap dapat membuktikan hipotesis bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan absensi online yang efektif. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang secara nyata mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor publik. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pengembangan disiplin pegawai, peningkatan sarana prasarana yang lebih baik, dan penerapan teknologi absensi online yang lebih optimal.

Schiffman dan Kanuk (2000:19) menyebutkan bahwa metode penelitian kuantitatif berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan data, desain sample, dan konstruksi instrumen kumpulan data. populasi yang diteliti adalah seluruh Pegawai Kecamatan Banjarbaru Selatan yang secara keseluruhan berjumlah 71 orang dilakukan dengan menggunakan teknik Total (*Total Sampling*), Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*. Adapun gambar konstruk pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Struktural (*Inner Model*) Awal Penelitian



Sumber: Output SmartPLS, 2023

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*. Data yang digunakan untuk *bootstrapping* adalah data yang sudah dilakukan tahapan *Measurement*. Uji hipotesis termasuk ke dalam *Structural Model* dan menunjukkan pengaruh

yang telah dihipotesiskan dengan praktik simulasi. Uji *bootstrapping* ini juga bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dan signifikansi pengaruh setiap variabel latennya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan *T Statistics* yang sudah ditentukan yaitu 1,96 untuk standar eror sebanyak 5% atau *P value* di bawah 0.05 (Sarstedt et al., 2022).

Tabel 1. Nilai Path Coefficients Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Absensi Online (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,227	0,218	0,092	2,461	0,014
Disiplin Kerja (X1) -> Absensi Online (Z)	0,475	0,476	0,108	4,401	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,411	0,410	0,104	3,964	0,000
Sarana Prasarana (X2) -> Absensi Online (Z)	0,219	0,226	0,106	2,065	0,039
Sarana Prasarana (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,358	0,372	0,093	3,846	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Absensi Online (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,180	0,106	0,054	1,976	0,048
Sarana Prasarana (X2) -> Absensi Online (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,050	0,048	0,031	1,620	0,106

Sumber: Data SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian hipotesis penilaian ini dari analisa dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Absensi Online (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $2,461 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,014 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 2 menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Absensi Online (Z) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $4,401 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 3 menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $3,964 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 4 menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Absensi Online (Z) di Kecamatan

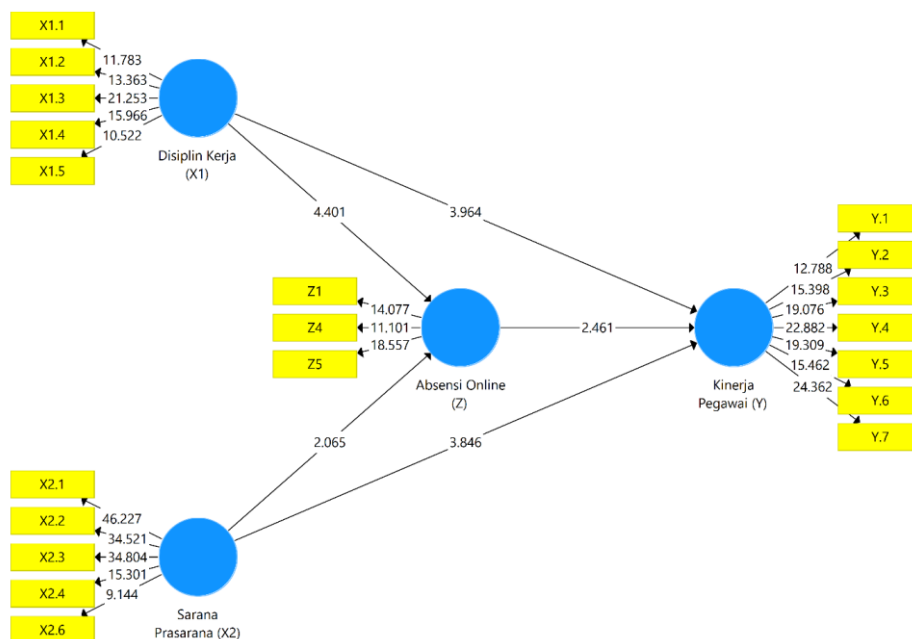
Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $2,065 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,039 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Oleh karena itu hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 5 menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $3,846 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Oleh karena itu hipotesis kelima pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 6 menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Absensi Online (Z) di Kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $1,976 > 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,048 > 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_6 diterima. Oleh karena itu hipotesis keenam pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 7 menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Absensi Online (Z) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $1,620 < 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,106 > 0,050$, maka H_0 diterima dan H_7 ditolak. Oleh karena itu hipotesis ketujuh pada penelitian ini ditolak.

Gambar 2. Direct Effect



Sumber: Output SmartPLS 3, 2023

Pengaruh Absensi Online terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi online berbasis android memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan. Dalam penelitian ini, nilai T Statistics sebesar 2,461, yang melebihi nilai ambang batas sebesar 1,96, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara absensi online dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai P Value sebesar 0,014 juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menegaskan bahwa dengan menggunakan sistem absensi online berbasis android, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara efektif. Dengan adanya sistem ini, pegawai dapat melakukan absensi dengan lebih cepat dan akurat sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tugas-tugas produktif. Selain itu, sistem ini juga memberikan kemudahan dalam mengelola data absensi dan meminimalisir kesalahan manusia dalam pencatatan data. Dengan demikian, implementasi absensi online berbasis android dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Absensi Online

Dalam penelitian ini, terdapat penemuan yang menarik mengenai hubungan antara disiplin kerja dan absensi online di kecamatan Banjarbaru Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) dan absensi online (Z). Dalam analisis statistik, nilai T Statistics sebesar 4,401 lebih besar dari angka kritis 1,96. Selain itu, nilai P Value sebesar 0,000 juga lebih kecil dari batas signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_2). Temuan ini sangat penting karena mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada penggunaan sistem absensi online di kecamatan Banjarbaru Selatan. Dengan adanya korelasi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula penggunaan absensi online dalam mencatat absensi mereka. Keberhasilan implementasi sistem absensi online juga dapat menjadi indikator efektivitas manajemen sumber daya manusia di kecamatan tersebut. Dengan adanya data yang akurat dan terpercaya melalui absensi online, manajemen dapat melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan tepat waktu. Namun demikian, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memastikan tingkat disiplin kerja tetap tinggi di lingkungan kerja. Mungkin

diperlukan program pelatihan atau sosialisasi yang lebih intensif terkait pentingnya disiplin kerja dan manfaat penggunaan absensi online. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara disiplin kerja dan absensi online di kecamatan Banjarbaru Selatan. Implikasinya adalah pentingnya mendorong karyawan untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja mereka, serta melibatkan manajemen dalam memastikan penggunaan sistem absensi online yang efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) di kecamatan Banjarbaru Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T Statistics sebesar 3,964 > 1,96 dan nilai P Value sebesar 0,000 < 0,050. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dalam konteks ini, disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi pegawai terhadap tugas-tugas mereka. Mereka cenderung bekerja dengan rajin, tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka, karena pekerjaan mereka dilakukan dengan efisiensi dan akurasi yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat merugikan kinerja pegawai. Pegawai yang kurang disiplin mungkin sering terlambat, tidak memenuhi tenggat waktu, atau tidak menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong disiplin kerja di kalangan pegawainya. Pelatihan dan pembinaan dapat diberikan untuk membantu pegawai meningkatkan disiplin kerja mereka. Selain itu, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk tetap disiplin dalam bekerja. Dalam kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan. Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sementara kurangnya disiplin kerja dapat merugikan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja di kalangan pegawainya guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Absensi Online

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Absensi Online (Z) di kecamatan Banjarbaru Selatan, seperti yang terungkap dalam hasil penelitian. Nilai T Statistics sebesar 2,065 lebih besar dari 1,96 dan nilai P Value sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absensi online berbasis android di kecamatan Banjarbaru Selatan. Penelitian ini memberikan pemahaman baru tentang pentingnya sarana prasarana dalam mendukung sistem absensi online berbasis android. Sarana prasarana yang memadai dapat mencakup infrastruktur jaringan internet yang stabil dan cepat, perangkat komputer atau smartphone yang kompatibel dengan aplikasi absensi online, serta dukungan teknis yang memadai untuk menjaga kelancaran penggunaan sistem tersebut. Dengan adanya sarana prasarana yang memadai, para pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan dapat dengan mudah melakukan absensi online menggunakan aplikasi berbasis android. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, tetapi juga mengurangi kemungkinan kesalahan manusia dalam proses absensi. Selain itu, penggunaan absensi online berbasis android juga memberikan fleksibilitas kepada pegawai untuk melakukan absensi di mana pun mereka berada, asalkan terhubung dengan jaringan internet. Ini memungkinkan pegawai yang berada di luar kantor atau sedang melakukan tugas di lapangan tetap dapat melakukan absensi secara real-time. Dengan demikian, penting bagi pemerintah kecamatan Banjarbaru Selatan untuk terus meningkatkan sarana prasarana yang mendukung penggunaan absensi online berbasis android. Investasi dalam infrastruktur dan teknologi yang diperlukan akan memberikan manfaat jangka panjang dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi administrasi kepegawaian, serta mendukung transformasi digital dalam pelayanan publik.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kualitas sarana prasarana yang tersedia dengan kinerja pegawai di wilayah tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa nilai T Statistics sebesar 3,846, melebihi batas ambang 1,96, dan nilai

P Value sebesar 0,000, lebih rendah daripada batas ambang 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap pentingnya sarana prasarana dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan. Dalam konteks ini, sarana prasarana yang memadai seperti fasilitas kerja yang lengkap dan modern dapat memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika lingkungan kerja nyaman dan teratur serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap sarana prasarana sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia di kecamatan Banjarbaru Selatan. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas sarana prasarana yang tersedia, pemerintah dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan upaya untuk terus memperbaiki dan memperluas sarana prasarana yang ada. Hal ini termasuk dalam perencanaan pengadaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai serta pemeliharaan rutin agar tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi penting kepada pemerintah setempat untuk melihat sarana prasarana sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Absensi Online

Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) melalui penggunaan absensi online (Z) sebagai variabel mediasi di Kecamatan Banjarbaru Selatan. Dalam penelitian ini, T Statistics menunjukkan nilai sebesar 1,976 yang lebih besar dari 1,96 dan P Value sebesar 0,048 yang juga lebih besar dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis keenam diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa absensi online berbasis android berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan menggunakan absensi online berbasis android, perusahaan atau instansi di Kecamatan Banjarbaru Selatan dapat secara efektif mengukur dan memantau tingkat kehadiran pegawainya. Hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi masalah kehadiran yang mungkin timbul dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, dengan menggunakan absensi online berbasis android, data kehadiran pegawai juga dapat tercatat secara akurat dan transparan. Ini akan membantu dalam menghindari manipulasi atau kecurangan terkait absensi pegawai. Dengan demikian, perusahaan atau instansi dapat memiliki data yang valid untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif. Selain pengukuran kehadiran, absensi online berbasis android juga dapat memberikan manfaat lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fitur-fitur seperti pengingat jadwal kerja, notifikasi tugas, dan evaluasi kinerja secara real-time dapat membantu pegawai untuk tetap fokus dan produktif dalam pekerjaannya. Dalam era digital ini, penggunaan teknologi seperti absensi online berbasis android menjadi semakin penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan memastikan tingkat disiplin kerja yang tinggi melalui penggunaan sistem absensi yang efektif, perusahaan atau instansi di Kecamatan Banjarbaru Selatan dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional mereka. Dalam penelitian mendatang, penting untuk terus menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain disiplin kerja dan absensi online berbasis android, ada kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi lain yang juga berperan penting dalam hubungan ini. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat memberikan wawasan baru dan solusi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Absensi Online

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Absensi Online (Z) di kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitian menunjukkan nilai T Statistics sebesar $1,620 < 1,96$ dan nilai P Value sebesar $0,106 > 0,050$, maka H₀ diterima dan H₇ ditolak. Oleh karena itu hipotesis ketujuh pada penelitian ini ditolak. Namun demikian, meskipun tidak ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai melalui absensi online berbasis android di kecamatan Banjarbaru Selatan, hal ini tidak berarti bahwa faktor-faktor tersebut tidak penting. Penggunaan absensi online berbasis android masih memberikan manfaat dalam

memudahkan pencatatan kehadiran pegawai secara efisien dan akurat. Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Meskipun pengaruhnya mungkin tidak langsung terlihat dalam kinerja individual pegawai, namun sarana prasarana yang baik dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, walaupun penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai melalui absensi online berbasis android di kecamatan Banjarbaru Selatan, perlu diperhatikan bahwa faktor-faktor ini tetap berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas di lingkungan kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti pelatihan, motivasi, dan supervisi yang baik, dapat diharapkan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Terlepas dari hasil penelitian ini, penting bagi pihak yang berkepentingan untuk terus melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap sarana prasarana yang ada serta implementasi absensi online berbasis android. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh potensi dan manfaat dari kedua faktor tersebut dapat digunakan secara maksimal dalam mendukung kinerja pegawai di kecamatan Banjarbaru Selatan.

PENUTUP

Penelitian ini menekankan pentingnya disiplin pegawai dan sarana prasarana yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Melalui penerapan absensi online sebagai variabel mediasi, penelitian ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki disiplin pegawai dan meningkatkan sarana prasarana di kantor publik harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki signifikansi yang penting dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Dalam dunia kerja yang kompetitif, disiplin pegawai merupakan elemen kritis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin yang kuat, pegawai akan mampu menjaga konsistensi dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, sarana prasarana yang memadai juga memiliki peran yang sangat penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas modern dan lengkap dapat memberikan pegawai kemudahan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya teknologi dan peralatan yang up-to-date, pegawai akan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Namun, untuk memastikan bahwa pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana benar-benar berdampak pada kinerja, diperlukan penerapan absensi online sebagai variabel mediasi. Absensi online yang berbasis aplikasi pada Android dapat memberikan manfaat dalam memantau kehadiran pegawai secara real-time dan akurat. Dengan adanya informasi yang valid tentang kehadiran pegawai, dapat diketahui apakah ada masalah atau kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Melalui analisis statistik yang cermat, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa disiplin pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan absensi online. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya disiplin pegawai dan sarana prasarana yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Penting bagi manajemen dan pihak terkait untuk memperhatikan pentingnya mengembangkan disiplin pegawai yang kuat dan memberikan sarana prasarana yang memadai. Upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan penerapan teknologi absensi online yang lebih baik dan pengembangan fasilitas yang mendukung kinerja. Diharapkan adanya upaya nyata dari pihak terkait untuk mengimplementasikan rekomendasi penelitian ini guna mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, 2013. *Kupas Tuntas Aplikasi Android Bagi Peggila Travelling* Wahana Komputer. Yogyakarta
- Arianto, D. A. (2013). "Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengaja". *Economia*, Vol. 9 No. 2, 191-200.
- Badudu, J. S & Mohammad Sutan Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Basri, & Rivai, Veithzal, 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Daniati, Rina, 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin", *Jurnal Ekopendia*, Vol. 4, No, 1
- Utomo, Priyo Eko, 2012. *From Newbie To Advanced – Mudahnya Membuat Aplikasi Android*, CV Andi Offset. Yogyakarta
- Faisal, A. 2016, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai* (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor). Universitas Terbuka
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hermawan, Stephanus, 2011. *Mudah Membuat Aplikasi Android*, ANDI. Yogyakarta
- Khaeruman, 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY. Banten
- Lubis, Mayang Sari, 2018. *Metodologi Penelitian*, Deepulish. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R. L, & Jackson, J. H, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, Salemba Empat. Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 1994. *Management Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nuriana, Zalik, 2018. "Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pendidikan Agama Islam", *Jurnal Tamaddun*, Vol. 19, Nomor 1
- Noviansyah. Eka, 2008. "Aplikasi Website Museum Nasional Menggunakan, Macromedia Dreamweaver MX", STIK. Jakarta
- Paramita, Daniar Wijayanti Ratna, Rizal, Noviansyah, Sulistyan Bahtiar Riza. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press. Lumajang
- Priadana, M. Sidik, Sunarsi, Denok. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books. Tangerang
- Purwanto, Agus Erwan, Sulistyastuti, Ratih Dyah. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Gava Media. Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Punch, Keith F. 1998. *Introduction To Social Research: Quantitative & Qualitative Approaches*. London: Sage Publications
- dalam Pawito: *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. 2007. Yogyakarta: Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LKIS)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 209
- Safaat H, Nazruddin, 2013. *Aplikasi Berbasis Android; Berbagai Implementasi dan Pengembangan Aplikasi Mobile Berbasis Android*, Penerbit Informatika. Bandung
- Safudin, Mahmud, 2018. “*Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Karyawan pada Purple Express Laundry Jakarta*”, Jurnal Kajian Ilmiah, Vol 18, Nomor 2
- Salim, Syahrudin. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media. Bandung
- Sarwono Jonathan, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Satrya, Angga, dkk, 2021, “ *Analisis Tingkat Kehadiran Pegawai dengan Aplikasi Sikepo di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Batang Hari*”, Jurnal Mahasiswa, Vol.1
- Sarwono Jonathan, Narimawati Umi. 2014. *Membuat Skripsi, Tesis, Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Schiffman, L. dan Kanuk, L. 2010. *Consumer Behavior, Edisi Kesembilan*. UI : Prentice Hall.
- Sekaran, Uma. 2011, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono, Prof, Dr. 2013. *Metode penelitian Administrasi. Edisi ke-14*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, Prof, Dr. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R and D*. Edisi Ke-26. Alfabeta. Bandung
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press. Jember
- Veithzal, Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Grafindo. Jakarta
- Wahadyo, Agus & S, Sudarma, 2012. *Tip Trik Android Untuk Pengguna Tablet & Handphone*, Mediakita. Jakarta

Profil Penulis

Dr. Irawanto, S.Sos, Keilmuan kebijakan publik & sumber daya manusia STIA Bina Banua Banjarmasin Jl. Pramuka No 17 Banjarmasin
Email: irawanto67@gmail.com