



Analisis Disiplin Kerja Karyawan dalam Penerapan Sistem Absensi Online pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima

Jesica Revalina Tawaris^{1*}, Agustinus Walansendow², Vekky Supit³

¹⁻³Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Indonesia

E-mail: tawarisjesica@gmail.com¹, walansendowagus@gmail.com², vekkysupit@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: tawarisjesica@gmail.com

Abstract. Employee work discipline is a key foundation for organizational performance, yet its implementation at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima still faces challenges, including late arrivals, technical disruptions in the online attendance system, limited employee awareness, and underutilized attendance data for performance evaluation. This study aims to determine the level of employee work discipline following the implementation of the online attendance system, analyze its impact on attendance and punctuality, identify the obstacles encountered, and examine how attendance data is used to support performance evaluation. A descriptive qualitative approach was employed, using in-depth interviews, non-participant observation, and literature review as data collection techniques. Data were analyzed using the interactive model of Miles et al.(2020), comprising data reduction, data display, and conclusion drawing/verification, with data validity ensured through credibility, transferability, dependability, and confirmability checks. The findings are expected to provide the company with a clear picture of employee work discipline and serve as a basis for improving future human resource policies.

Keywords: Descriptive Qualitative; Employee Work Discipline; Online Attendance System; Performance Evaluation; PT Adira Dinamika Multi Finance.

Abstrak. Kedisiplinan kerja merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja organisasi, namun penerapannya di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterlambatan kehadiran, gangguan teknis pada sistem absensi online, rendahnya kesadaran sebagian karyawan, serta pemanfaatan data absensi yang belum optimal sebagai bahan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan setelah penerapan sistem absensi online, menganalisis dampaknya terhadap kehadiran dan ketepatan waktu, mengidentifikasi kendala dalam implementasi sistem, serta mengetahui pemanfaatan data absensi dalam mendukung evaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles et al. (2020) yang mencakup tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji melalui aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online memberikan dukungan dalam pemantauan kedisiplinan kerja, meskipun masih diperlukan peningkatan pemahaman karyawan, perbaikan sistem, dan optimalisasi penggunaan data absensi. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci: Disiplin Kerja Karyawan; Evaluasi Kinerja; Kualitatif Deskriptif; PT Adira Dinamika Multi Finance; Sistem Absensi Online.

1. LATAR BELAKANG

Kedisiplinan karyawan merupakan fondasi penting dalam membangun citra kerja yang positif sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan mampu mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawabnya dengan konsisten, hal tersebut tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga membentuk budaya kerja yang profesional dan terpercaya. Menurut Wibowo (2016), absensi bukan hanya soal fisik, melainkan bagian dari pengukuran kinerja kehadiran mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal untuk mewujudkan hasil yang digambarkan organisasi.

Dalam praktiknya, tingkat kedisiplinan karyawan tidak selalu berjalan ideal. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima menetapkan standar jam kerja bagi seluruh karyawan, yaitu masuk pukul 08.00 WITA dan pulang pukul 17.00 WITA, sebagai acuan resmi dalam menilai ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Standar ini menjadi dasar bagi sistem absensi online untuk mencatat keterlambatan, kehadiran, maupun ketidakhadiran karyawan secara otomatis, sekaligus menjadi tolok ukur bagi manajemen dalam menilai kedisiplinan setiap individu. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum sepenuhnya konsisten mematuhi ketentuan jam kerja tersebut. Sebagian karyawan tercatat datang melewati pukul 08.00 WITA tanpa keterangan yang jelas, dan sebagian lainnya pulang sebelum waktu yang ditentukan. Permasalahan ini menimbulkan sejumlah dampak diantaranya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu karena berkurangnya jam kerja efektif, penumpukan tugas yang akhirnya dibebankan kepada rekan kerja lain sebagai bentuk *backup*, terganggunya kelancaran operasional harian, serta munculnya kesenjangan antara karyawan yang disiplin dan yang tidak, yang berpotensi memengaruhi moral kerja tim secara keseluruhan.

Kondisi tersebut tercermin dari pengamatan awal yang dilakukan peneliti di lapangan. Pada beberapa hari kerja, ditemukan sejumlah karyawan yang melakukan absensi masuk beberapa menit setelah pukul 08.00 WITA, namun tetap tercatat hadir oleh sistem karena keterlambatan tidak disertai sanksi tegas maupun teguran tertulis. Selain itu, terdapat pula karyawan yang terlihat meninggalkan ruangan kerja sebelum pukul 17.00 WITA tanpa melakukan absensi pulang secara langsung di tempat, sehingga data yang tercatat sistem tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi kehadiran yang sebenarnya.

Guna menekan permasalahan tersebut, sistem absensi online mulai banyak diterapkan sebagai solusi atas keterbatasan sistem manual yang rentan terhadap kesalahan pencatatan, manipulasi data, dan praktik titip absen. Sistem ini memanfaatkan jaringan internet dan perangkat berbasis smartphone, dilengkapi fitur seperti verifikasi lokasi (*GPS*), pemindaian wajah (*face recognition*), maupun sidik jari (*fingerprint*), untuk mencatat kehadiran secara *real time* dan terintegrasi. Namun demikian, penerapannya di lapangan tidak sepenuhnya bebas hambatan; gangguan jaringan dan kesalahan teknis pada sistem seperti aplikasi yang gagal memuat lokasi atau server yang tidak responsif pada jam sibuk kerap muncul dan berpotensi mengganggu kelancaran proses absensi itu sendiri. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menyediakan mekanisme cadangan yang jelas, misalnya prosedur pelaporan manual sementara kepada atasan langsung atau bagian *Human Capital & General Affair* (HCGA) apabila sistem mengalami gangguan, didukung dengan peningkatan kualitas jaringan internet di lokasi kerja

serta pemeliharaan sistem secara berkala, sehingga kendala teknis tidak serta-merta dianggap sebagai bentuk ketidakdisiplinan karyawan.

Di sisi lain, keberhasilan sistem absensi online tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologinya, melainkan juga oleh kesiapan penggunanya. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam menggunakan sistem turut memengaruhi sejauh mana tujuan penerapan sistem ini dapat tercapai. Karyawan yang kurang memahami atau kurang terbiasa dengan teknologi baru cenderung lebih lambat beradaptasi, sehingga manfaat sistem belum dirasakan secara optimal.

Penerapan sistem absensi online sejatinya diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kehadiran karyawan, sebab data yang tersimpan secara otomatis dan terpusat memudahkan pihak manajemen dalam melakukan evaluasi, perencanaan, serta pengambilan keputusan terkait kinerja. Namun, ketersediaan data digital yang akurat tidak serta-merta menjamin pemanfaatannya secara maksimal. Hal ini terjadi karena beberapa hal: pertama, data absensi umumnya hanya digunakan sebagai syarat administratif penggajian, bukan sebagai bahan analisis pola kedisiplinan jangka panjang; kedua, belum adanya prosedur baku maupun pihak yang secara khusus ditugaskan untuk mengolah dan menindaklanjuti data tersebut menjadi laporan evaluasi kinerja; dan ketiga, minimnya integrasi antara data kehadiran dengan sistem penilaian kinerja karyawan secara menyeluruh. Akibatnya, data kehadiran yang sebenarnya sangat berharga tersebut belum dianalisis dan ditindaklanjuti secara sistematis sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk Regional Pasima, perusahaan memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, transparan, dan akurat salah satunya melalui sistem absensi karyawan berbasis teknologi.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa penerapan sistem absensi online di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima masih diwarnai sejumlah persoalan, mulai dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan terhadap standar jam kerja 08.00–17.00 WITA, kendala teknis dalam pengoperasian sistem beserta solusi penanganannya, kesiapan dan kesadaran karyawan dalam beradaptasi, hingga pemanfaatan data absensi yang belum optimal sebagai dasar evaluasi kinerja. Kondisi inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Penerapan Sistem Absensi Online Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima", dengan

harapan dapat diperoleh gambaran yang tepat mengenai seberapa efektif sistem tersebut telah diterapkan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya adalah seni dan ilmu mengenai pengelolaan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Dalam pandangan yang lebih luas, MSDM bukan sekadar urusan administratif seperti mencatat kehadiran atau menghitung gaji, melainkan sebuah komitmen organisasi untuk memperlakukan manusia sebagai aset yang paling berharga. Menurut Afandi (2018), MSDM adalah suatu konsep strategis untuk memanajerialkan manusia di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi yang optimal.

Penerapan MSDM yang baik sangat krusial karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. Dessler (2020) menekankan bahwa teknologi secanggih apapun tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa pengelolaan manusia yang kompeten dan berdedikasi. Di sinilah MSDM berperan menciptakan harmoni antara target perusahaan dengan kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang tidak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2016), disiplin merupakan alat penggerak karyawan sehingga agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan adanya disiplin yang baik. Sementara itu, Rofi (2012) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Secara singkat, disiplin kerja adalah wujud ketaatan karyawan terhadap aturan dan standar perusahaan. Hal ini mencerminkan komitmen serta tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu. Guna menciptakan lingkungan kerja

yang produktif dan profesional, penerapan disiplin sangatlah penting contohnya melalui kehadiran yang tepat waktu, pemenuhan tenggat tugas, saling menghormati, serta kepatuhan pada SOP.

Sistem Absensi Online

Menurut Andini (2019), sistem absensi online merupakan metode pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi berbasis cloud dan terhubung secara *real-time* dengan basis data. Melalui sistem ini, data kehadiran tersimpan secara otomatis sehingga dapat diakses kapan saja dan dari mana saja selama perangkat terhubung dengan jaringan internet.

Absensi online adalah teknologi yang dapat digunakan karyawan dalam melakukan absensi tanpa harus menggunakan mesin yang berfisik seperti *fingerprint*. Menggunakan sistem absensi online pimpinan perusahaan dapat melihat informasi, lokasi, waktu, dan tempat dimana karyawan tersebut berada.

Hubungan Sistem Absensi Online dengan Disiplin Kerja

Penggunaan sistem absensi online memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Dari perspektif teori kontrol sosial (*Social Control Theory*) yang dikembangkan oleh Hirschi, kepatuhan perilaku individu dipengaruhi oleh mekanisme pengawasan yang berlaku. Sistem absensi online bertindak sebagai mekanisme pengawasan berbasis teknologi yang objektif dan berkelanjutan, sehingga secara tidak langsung mendorong karyawan untuk lebih konsisten dalam berperilaku disiplin (Ardiyanto et al., 2022).

Selain itu, menurut teori penguatan (*Reinforcement Theory*) dari Skinner, perilaku seseorang dapat dibentuk melalui konsekuensi yang diterima dari tindakannya. Sistem absensi online yang secara otomatis merekam keterlambatan dan ketidakhadiran memberikan umpan balik langsung kepada karyawan, sehingga mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih disiplin (Dessler, 2020).

Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang paling relevan adalah oleh Hawa & Mahfuddin (2024) pada PT Jatim Graha Utama memiliki kemiripan paling erat dengan penelitian ini, sebab sama-sama mengkaji efektivitas sistem absensi online terhadap kedisiplinan pegawai pada entitas bisnis (bukan instansi pemerintahan) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, serta sama-sama menyoroti kendala teknis sistem dan perbedaan kemampuan adaptasi karyawan terhadap teknologi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara mendalam tentang penerapan sistem absensi online dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui aktivitas wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber tertulis yang mendukung penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional Pasima yang beralamat di Jl. A. J. Sondakh, Kelurahan Wenang Selatan, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian akan dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, yaitu dari bulan Maret 2026 sampai dengan bulan Juli 2026. Latar penelitian ini berfokus pada situasi nyata yang terjadi di lingkungan kerja PT. Adira Regional Pasima. Sebagai perusahaan yang mengutamakan prinsip profesionalisme, Adira Finance memerlukan suatu mekanisme pemantauan yang ketat namun fleksibel

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Informan

Tabel 1. Identitas Informan.

No	Nama Informan	Jabatan	Lama Bekerja
1	Syahrul	Remedial Officer	>4 tahun
2	Alexander	Remedial Officer	>4 tahun
3	Syamsurun	Remedial Officer	>3 tahun
4	Nia	Admin	>5 tahun
5	Alfrisia	Cluster Support	Collection >5 tahun

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026).

Wawancara dilakukan terhadap lima orang karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional PASIMA yang mewakili posisi kerja berbeda, yakni tiga *Remedial Officer* (RO) satu Admin (Adm) dan satu Cluster Collection Support (CS). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam menggunakan kuesioner.

Temuan Hasil Wawancara

Tabel 2. Ringkasan Temuan Wawancara.

No	Tema	Ringkasan Temuan
1	Kesadaran dan Ketepatan Waktu Kehadiran	Kelima informan berusaha datang tepat waktu. INF-4 (Admin) dan INF-5 (CS) relatif mudah menjaga jam kerja karena bekerja di kantor, sedangkan INF-1, INF-2, I NF-3 (RO) sering terkendala kemacetan dan jadwal kunjungan nasabah yang berubah-ubah.
2	Kepatuhan terhadap Peraturan Jam Kerja	Belum semua karyawan disiplin merata; ada yang pulang tanpa alasan jelas. INF-2, INF-3, INF-4 menyebut kurangnya pengawasan atasan dan belum adanya teguran tertulis sebagai faktor utama rendahnya kepatuhan.
3	Perubahan Perilaku Sebelum & Sesudah Sistem	Seluruh informan merasakan perbaikan — karyawan lebih tertib dan rekap kehadiran lebih cepat. Namun INF-1, INF-3, INF-5 tetap mencatat keterlambatan ringan masih terjadi dan data kadang belum sesuai kondisi lapangan.
4	Dampak terhadap Self-Discipline	INF-1, INF-2, INF-4, INF-5 merasa lebih waspada terhadap waktu sejak sistem diterapkan. INF-3 menilai kesadaran meningkat namun belum berarti banyak tanpa konsekuensi nyata bagi keterlambatan.
5	Sistem: Alat Bantu vs Bentuk Pengawasan	INF-2 dan INF-4 memandang sistem sebagai hal yang membantu karena tidak perlu absen manual. INF-3 dan INF-5 memandangnya sebagai bentuk pengawasan tambahan, terutama saat sinyal lokasi bermasalah di lapangan.
6	Kendala Teknis dalam Penggunaan Sistem	INF-1: gangguan jaringan di lokasi nasabah. INF-2: aplikasi sering error/lambat merespons. INF-3: GPS tidak akurat mendeteksi lokasi. INF-4 dan INF-5: jarang, sesekali error atau jaringan kurang baik.
7	Hambatan Adaptasi Karyawan Lapangan	INF-1 dan INF-2 (RO) sulit menyesuaikan waktu absen dengan jadwal kunjungan nasabah yang tidak menentu. INF-3 sering lupa/tidak sempat absen pulang. INF-4 mengonfirmasi banyak data absen pulang karyawan lapangan kosong/tidak wajar.
8	Pemanfaatan Data Absensi oleh Manajemen	INF-1 dan INF-3: data digunakan untuk laporan bulanan, belum ditindaklanjuti untuk evaluasi karyawan tertentu. INF-4: sebatas arsip administratif. INF-5: data jarang dibahas dengan atasan kecuali ada masalah besar.
9	Efektivitas Sistem dalam Membangun Disiplin	Seluruh informan menilai sistem bermanfaat untuk pencatatan, namun belum cukup efektif membangun disiplin sesungguhnya. INF-2 mengusulkan reward and punishment yang jelas. INF-4 dan INF-5 menekankan perlunya penguatan pengawasan atasan.
10	Rekomendasi dari Informan	INF-1: sanksi bertahap dari teguran lisan hingga tertulis. INF-2: sosialisasi ulang aturan jam kerja. INF-3: SOP absen manual saat sistem error. INF-4: penggabungan data absensi dengan penilaian kinerja. INF-5: pengawasan langsung yang lebih rutin dari atasan.

Sumber : Data Olahan Peneliti (2026).

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional PASIMA membawa perbaikan nyata pada sisi administratif, sejalan dengan pandangan Sutrisno (2016) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan yang membuat seluruh stakeholder organisasi berjalan sesuai kewajibannya masing-masing. Sistem ini berperan sebagai instrumen yang memperkuat transparansi dan objektivitas pencatatan kehadiran, sebagaimana ditekankan oleh Hasibuan (2019) bahwa pengelolaan kehadiran berbasis data merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Namun demikian, perbaikan administratif tersebut belum sepenuhnya berubah menjadi kebiasaan disiplin yang mengakar, karena keterlambatan ringan dan data absen pulang yang tidak sesuai masih ditemukan di lapangan. Temuan ini memperkuat pandangan Rofi (2012) bahwa disiplin kerja sulit tercapai tanpa penegakan aturan yang konsisten. Ketimpangan manfaat yang dirasakan antara karyawan kantor dan karyawan lapangan juga sejalan dengan pandangan Wibowo (2016) bahwa keberhasilan sistem berbasis teknologi tidak hanya ditentukan oleh keandalan teknologinya, tetapi juga oleh kesiapan dan kondisi pengguna di lapangan. Akar persoalan yang membuat disiplin kerja belum sepenuhnya terbentuk bukan terletak pada teknologi absensi itu sendiri, melainkan pada lemahnya tindak lanjut manajerial atas data yang telah terkumpul. Selama data tersebut hanya berhenti sebagai arsip administratif tanpa dijadikan dasar evaluasi atau sanksi yang konsisten, disiplin kerja yang terbentuk cenderung berhenti pada tingkat formalitas kepatuhan, bukan pada kesadaran disiplin yang sesungguhnya.

5. KESIMPULAN

Penerapan sistem absensi online di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Regional PASIMA terbukti membawa perbaikan pada sisi administratif, seperti rekap kehadiran yang lebih cepat, data yang lebih transparan, dan berkurangnya celah manipulasi absensi. Namun perbaikan ini belum sepenuhnya diikuti perubahan perilaku disiplin secara mendasar, terutama pada karyawan lapangan yang menghadapi kendala jaringan dan akurasi GPS akibat mobilitas kerja tinggi. Selain itu, data absensi yang sudah tercatat secara digital belum dimanfaatkan secara maksimal sebagai dasar evaluasi kinerja, melainkan lebih banyak berhenti sebagai bahan laporan administratif bulanan. Temuan ini menunjukkan bahwa akar persoalan disiplin kerja bukan terletak pada teknologi itu sendiri, melainkan pada lemahnya tindak lanjut manajerial atas data yang telah dikumpulkan, sebagaimana tercermin dari kesamaan rekomendasi yang muncul dari kelima informan lintas posisi. Berdasarkan hal tersebut, disarankan agar perusahaan menerapkan sanksi bertahap yang konsisten bagi pelanggar disiplin, menyusun SOP absen manual sebagai cadangan saat sistem mengalami gangguan teknis, mengintegrasikan data absensi ke dalam sistem penilaian kinerja secara berkala, meningkatkan kualitas jaringan dan akurasi GPS di lokasi kerja lapangan, serta memperkuat sosialisasi aturan jam kerja dan pengawasan langsung dari atasan. Penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah informan dari berbagai unit dan level jabatan, serta memperluas variabel penelitian ke aspek kinerja atau kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ardiyanto, A., Rahman, A., & Lampasa, Y. (2022). Efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) di Sekretariat Kota Kendari. *Jurnal Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.51454/parabela.v2i2.605>
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektivitas absensi online dalam disiplin kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya saat pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Bara, C. B., Dewi, A. C., & Hidayah, N. (2022). Analisis absensi online berbasis Android pada peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hawa, & Mahfuddin. (2024). Efektivitas penerapan absensi online (JGU Attendance) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di PT Jatim Grha Utama. *Jurnal Manajemen SDM*. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i1.2594>
- Kidolite, A., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Manado Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(3).
- Kolubo, R. O., Winokan, J. R., & Langi, C. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Pasambe, Y., Walansendouw, A., & Adrah, M. (2022). Kedisiplinan karyawan dan pengaruhnya terhadap kualitas kerja pada Manado Quality Hotel. *Jurnal Hospitaliti*.
- Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektivitas absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Benjeng Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*. <https://doi.org/10.25157/moderat.v11i2.4568>
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–20.
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Transformasi disiplin kerja melalui sistem absensi digital di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta. *Jurnal Koperasi dan UMKM*.

- Safuan, & Rahman, D. (2021). Penerapan sistem absensi online berbasis Android (Studi kasus pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informasi*. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v3i1.224>
- Saleh, S. (2023). *Mengenal penelitian kualitatif: Panduan bagi peneliti pemula*. Agma.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputri, A. R. (2017). Pengaruh penerapan sistem absensi online dan e-logbook terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Rajawali Pers.