

Pengaruh Absensi Melalui Aplikasi Kejaksaan Mobile Terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Fauziah Rahma^{1*}, Delori Nancy Meyla², Yulia Syafitri³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: fauziahrahma661@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi dan untuk mengetahui apakah Aplikasi Kejaksaan Mobile mampu memperkuat hubungan absensi terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data antara lain riset lapangan dan riset pustaka. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini antara lain adalah wawancara, observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN di Kejaksaan Negeri Bukittinggi yang berjumlah 66 pegawai, sementara sampel diambil sebanyak 65 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear dengan moderasi, koefisien determinasi, dan uji t sebagai uji hipotesis. Dari penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa: absensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bukittinggi dan Aplikasi Kejaksaan Mobile berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan antara absensi terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

Kata kunci: Absensi, Aplikasi Kejaksaan Mobile, Disiplin Pegawai.

Abstract: This study aims to determine the effect of attendance on employee discipline within the Bukittinggi District Attorney's Office and to find out whether the Mobile Prosecutor's Application is able to strengthen the relationship between attendance and employee discipline within the Bukittinggi District Attorney's Office. This study uses data collection methods, including field research and literature research. Meanwhile, the data collection techniques in this study include interviews, observations, documentation, and questionnaire distribution. The population in this study includes all civil servants at the Bukittinggi District Attorney's Office which totals 66 employees, while samples are taken as many as 65 people using purposive sampling techniques. To analyze the data, simple linear regression analysis, linear regression analysis with moderation, determination coefficient, and t-test were used as hypothesis tests. From this study, results were obtained that showed that: attendance has a positive and partially significant influence on employee work discipline at the Bukittinggi District Attorney's Office and the Mobile Prosecutor's Office Application has a positive and significant effect in moderating the relationship between attendance and employee discipline within the Bukittinggi District Attorney's Office.

Keywords: Attendance, Mobile Prosecutor's Application, Employee Discipline

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi di masa globalisasi saat ini telah memudahkan berbagai aspek kehidupan, seperti manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Inovasi teknologi yang semakin canggih memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas kantor dengan lebih efisien dan efektif.

Selain mendukung pelaksanaan tugas, teknologi juga mempermudah organisasi dalam memantau, mengolah, dan merekap data yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai. Sebagai salah satu dari berbagai teknologi yang kini banyak dimanfaatkan oleh instansi atau organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai adalah sistem absensi digital yang berbasis web maupun aplikasi seluler. Teknologi ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat, menghindari manipulasi, dan meningkatkan efisiensi dalam pencatatan kehadiran.

Absensi melalui aplikasi mobile merupakan metode pelaporan kehadiran dengan memanfaatkan jaringan internet atau nirkabel untuk mengirimkan data ke server pusat yang dapat dipantau dan dianalisis. Sistem ini biasanya dilengkapi dengan fitur GPS dan biometrik untuk memverifikasi lokasi dan identitas pegawai, sehingga dapat mengurangi potensi kecurangan. Data yang dikirim bersifat terenkripsi dan disimpan secara terpusat untuk menjamin keamanannya.

Selaku lembaga negara yang berwenang di bidang penuntutan, Kejaksaan Republik Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Untuk mendukung hal tersebut, peningkatan kedisiplinan pegawai dilakukan melalui penerapan Aplikasi Kejaksaan Mobile. Sejak Agustus 2021, seluruh satuan kerja di bawah Kejaksaan Agung, termasuk Kejaksaan Negeri Bukittinggi, diwajibkan menggunakan aplikasi ini secara aktif, dan penerapannya dimaksimalkan mulai awal 2022.

Aplikasi Kejaksaan Mobile berfungsi untuk menghimpun dan merekam data kepegawaian, khususnya absensi harian Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kejaksaan. Data tersebut berasal langsung dari masing-masing unit organisasi. Informasi ini dapat diakses oleh admin absensi pada tiap unit, yang juga memiliki wewenang untuk mengelola data kepegawaian. Rekapan absensi ini mencakup data pribadi seperti nama, NIP, jabatan, golongan, serta waktu absensi.

Sebelum adanya aturan penggunaan Aplikasi Kejaksaan *Mobile*, Kejaksaan Negeri Bukittinggi menerapkan sistem perekapan kehadiran pegawai secara manual. Namun perekapan absensi ini pun masih dinilai kurang efektif karena hasil perekapan kehadiran hanya diketahui oleh satuan kerja. Lebih lanjut Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Bukittinggi, menyatakan bahwa disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam hal kehadiran masih kurang karena masih tingginya frekuensi keterlambatan pegawai saat masuk kantor. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapan frekuensi keterlambatan pegawai pada tahun 2020 dan tahun 2021 pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapan Keterlambatan Pegawai Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Hari Kerja (x)Jumlah Pegawai	Frekuensi Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan (%)
2020	246	36	8.856	192	2,17%
2021	245	45	11.025	241	2,19%

Dengan adanya Aplikasi Kejaksaan Mobile yang mana terdapat fitur absensi *mobile*, maka hasil perekapan absensi pegawai dapat diakses pada tingkat pusat sekalipun yaitu Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh peneliti dari Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Bukittinggi, yang menyatakan bahwa “Sejak awal tahun 2022 Kejaksaan Negeri Bukittinggi telah menerapkan sistem absensi dengan

Aplikasi Kejaksaan Mobile sesuai arahan dari Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Tujuannya agar perekapan absensi dapat dilakukan secara lebih sistematis dan efektif serta lebih mudah dalam melakukan monitoring terhadap disiplin masing-masing pegawai. Datanya tidak hanya bisa dipantau oleh admin absen di Kejaksaan Negeri Bukittinggi saja, melainkan sampai ke tingkat pusat yaitu Kejaksaan Agung Republik Indonesia”.

Ketentuan mengenai disiplin bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini disusun sebagai upaya untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa, yang dicapai melalui penerapan disiplin terhadap aparatur sipil negara serta pengelolaan administrasi kepegawaian. Salah satu poin yang diatur dalam peraturan ini adalah mengenai absensi PNS tanpa keterangan. Rincian terkait hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hukuman Disiplin PNS Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan

No.	Tingkat Hukuman	Jumlah Hari Kerja	Jenis Hukuman
1.	Teguran lisan dan tertulis	3 hari dalam 1 tahun	Mendapatkan teguran lisan
		4 sampai 6 hari dalam 1 tahun	Mendapatkan teguran secara tertulis
		7 sampai 10 hari dalam 1 tahun	Pernyataan yang menyatakan tidak puas secara tertulis
2.	Sanksi	21 sampai 24 hari dalam 1 tahun	Penurunan tingkat jabatan yang mana setingkat lebih rendah dalam kurun waktu 12 bulan
		25 sampai 27 hari dalam 1 tahun	Dibeaskan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana dalam waktu 12 bulan
3.	Pemotongan Tunjangan Kinerja	11 sampai 13 hari dalam tahun	6 bulan tunjangan dipotong 25%
		14 sampai 15 hari dalam 1 tahun	9 bulan tunjangan dipotong 25%
		17 sampai 20 hari dalam 1 tahun	12 bulan tunjangan dipotong 25%
4.	Pemberhentian	28 hari atau lebih dalam 1 tahun	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
		10 hari secara terus menerus	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

Dalam peraturan mengenai hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, disebutkan bahwa atasan langsung yang tidak memanggil atau memeriksa pegawai yang diduga melanggar disiplin, atau tidak melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman, dapat dikenai sanksi disiplin yang lebih berat.

Sementara itu, berdasarkan Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, Pasal 3 Bab II menyatakan bahwa hari kerja di lingkungan Kejaksaan adalah lima hari kerja dalam seminggu, dari hari Senin sampai Jumat, kecuali ada ketentuan lain sesuai peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut, Pasal 6 ayat (2) Bab III yang mengatur pencatatan kehadiran menyebutkan bahwa pegawai yang mengisi daftar hadir setelah pukul 08.00 dianggap terlambat, dan pegawai yang pulang sebelum memenuhi jam kerja efektif dinilai pulang sebelum waktunya. Ayat (3) dari pasal yang sama menegaskan bahwa pegawai yang tidak mengisi daftar hadir maupun daftar pulang dianggap tidak hadir pada hari tersebut.

Aplikasi Kejaksaan Mobile berperan sebagai sarana penunjang kinerja pegawai, yang menyediakan berbagai fitur untuk mendukung produktivitas harian, seperti absensi secara daring, pelaporan tugas harian, sistem persuratan, dan fitur lainnya. Kejaksaan Negeri Bukittinggi telah menerapkan sistem kehadiran pegawai melalui aplikasi Kejaksaan Mobile ini. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 4 ayat (3) Bab II dalam Peraturan Kejaksaan Nomor 4 Tahun 2020 mengenai Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan

Republik Indonesia, jam kerja pegawai dimulai pukul 07.30 hingga 16.00 untuk hari Senin sampai Kamis, dan pukul 07.30 hingga 16.30 pada hari Jumat.. Pengambilan absen pagi bisa dilakukan hingga pukul 08.00 dan apabila melebihi waktu tersebut maka akan tercatat “terlambat”. Rekap absensi dilakukan setiap bulannya yang berkaitan dengan pemotongan tunjangan kinerja. Pemotongan tunjangan kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai sehingga meminimalisir pegawai yang cepat pulang, terlambat, tidak masuk tanpa keterangan, lupa absen pulang, izin, sakit, dan cuti.

Ketentuan mengenai pemotongan tunjangan kinerja yang berkaitan dengan absensi pegawai diatur dalam Pasal 16 ayat (1) Bab V yang membahas besaran pembayaran dan pengurangan tunjangan kinerja, sebagaimana yang mengatur tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia di Peraturan Kejaksaan Nomor 4 Tahun 2020 tentang, antara lain potongan sebesar 1% untuk setiap pegawai yang terlambat, cepat pulang dan lupa absen pulang, potongan 2% untuk pegawai yang izin tidak masuk kantor, tidak mengisi absen kedatangan dan kepulangan dan cuti alasan penting, potongan 5% untuk pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan, potongan 10% untuk pegawai yang cuti sakit selama 3-5 hari kerja dan potongan 15% untuk pegawai yang cuti sakit selama 6-10 hari kerja.

Aturan ketat mengenai kehadiran pegawai yang dimonitoring melalui rekapan absensi mencerminkan bahwa Kejaksaan Republik Indonesia menaruh perhatian yang besar dalam disiplin pegawai terutama mengenai disiplin kehadiran masing-masing pegawai di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. Kejaksaan Negeri Bukittinggi telah menerapkan aturan pemotongan tersebut sesuai dengan tingkat kehadiran yang ada pada rekapan absensi di Aplikasi Kejaksaan Mobile masing-masing pegawai dengan harapan disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dapat tercapai.

Menurut Siswanto (2013: 291), tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kehadiran mereka. Semakin sering seorang pegawai hadir dan jarang mangkir, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Petrolina dan Rolly (2023) mendefinisikan absensi sebagai aktivitas seseorang untuk menyatakan kehadirannya dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan. Sementara itu, absensi pegawai merupakan data yang merekam kehadiran harian pegawai dalam sebuah perusahaan. Sistem absensi mencatat waktu masuk dan pulang pegawai, serta mencantumkan ketidakhadiran karena alpa, izin, sakit, atau cuti. Hasibuan, sebagaimana dikutip oleh Suryaningsih et al. (2018), menyatakan bahwa absensi merupakan kondisi di mana seorang karyawan tidak bekerja pada hari kerja dengan alasan tertentu seperti sakit, izin, alpa, atau cuti. Dalam pandangan Hasibuan yang dikutip oleh Saputri (2020), tingkat absensi karyawan juga dapat menjadi indikator keberhasilan metode pengembangan pegawai. Apabila absensi menurun setelah pelatihan atau pengembangan, maka metode tersebut dianggap berhasil, dan sebaliknya jika tidak ada perubahan.

Menurut Putra et al. (2023), aplikasi mobile merupakan jenis perangkat lunak yang dibuat khusus untuk beroperasi pada perangkat seluler seperti ponsel pintar dan tablet. Sementara itu, Wahana Komputer (2014) menyatakan bahwa aplikasi mobile memiliki fleksibilitas penggunaan yang tinggi karena dapat diakses di berbagai lokasi, sehingga memungkinkan pengguna untuk mengoperasikannya kapan saja dan di mana saja sembari melakukan aktivitas harian mereka. Contoh umum dari aplikasi mobile mencakup permainan, penjelajah web, pemutar musik, radio, dan lainnya. Bustami (2021) menyatakan bahwa aplikasi mobile bekerja pada sistem operasi perangkat seluler, di mana Android dari Google dan iOS dari Apple menjadi sistem operasi paling populer saat ini.

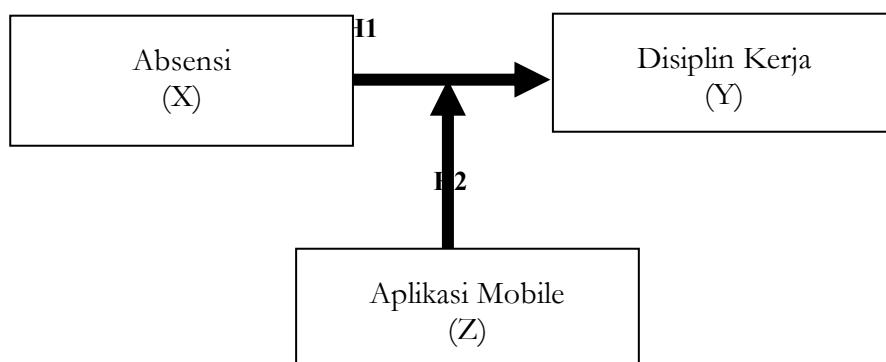
Hasibuan (2019:130) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk menaati aturan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini menunjukkan bahwa seseorang secara sukarela menaati peraturan dan memahami tanggung jawabnya, sedangkan kemauan mencerminkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan

ketentuan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) didefinisikan sebagai komitmen PNS untuk menjalankan tugas serta menghindari larangan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Hasibuan dalam Khaeruman et al. (2021:23) juga menekankan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan serta norma sosial. Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan dalam mencapai misi dan tujuan mereka. Dalam konteks ini, Kejaksaan Negeri Bukittinggi, sebagai unit kerja di bawah Kejaksaan Republik Indonesia, telah mengimplementasikan kebijakan penggunaan Aplikasi Kejaksaan Mobile untuk keperluan absensi pegawainya. Dengan aplikasi tersebut, Kejaksaan Negeri Bukittinggi dapat memantau kedisiplinan pegawai secara lebih efektif sebagai bagian dari pencapaian tujuan organisasi.

Merujuk pada uraian latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Apakah absensi berpengaruh terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi? 2. Apakah Aplikasi Kejaksaan Mobile mampu memperkuat hubungan absensi terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi?

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat disusun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa absensi memberi pengaruh terhadap disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi
2. Diduga bahwa Aplikasi Kejaksaan Mobile mampu memperkuat hubungan antara absensi dengan disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data antara lain riset lapangan dan riset pustaka. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini antara lain adalah wawancara, observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Uji instrumen penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Negeri Tanah Datar yang beralamat di Jalan Sultan Alam Bagagarsyah-Pagaruyung Tanjung Emas, Batusangkar, Sumatera Barat kepada sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN di Kejaksaan Negeri Bukittinggi yang berjumlah 66 pegawai, sementara sampel diambil sebanyak 65 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear dengan moderasi, koefisien determinasi, dan uji t sebagai uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Regresi Sederhana

Tabel 3. Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.443	9.017	2.045	.045
	X	.963	.133	.673	.7219

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,443 + 0,963X + e$$

- 1) Nilai konstanta yang didapatkan adalah 18,443, yang menunjukkan bahwa ketika variabel absensi bernilai nol, maka tingkat disiplin kerja berada pada angka 18,443.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel absensi adalah 0,963. Karena bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa absensi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan dalam absensi akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja pada angka 0,963.

Regresi Linear Dengan Moderasi

Tabel 4. Regresi Dengan Moderasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.057	7.795	-1.034	.305
	X	.840	.064	.720	.000
	Z	.378	.086	.288	.4423
	XZ	.028	.011	.164	.2630

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi moderasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -8,057 + 0,84X + 0,378Z + 0,028XZ + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi moderasi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -8,057 mengindikasikan bahwa ketika variabel absensi (X) dan aplikasi mobile (Z) sebagai variabel moderasi tidak ada, maka nilai variabel disiplin kerja (Y) berada pada angka -8,057 satuan.
- b) Koefisien regresi untuk variabel absensi (X) adalah 0,84, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada absensi akan menyebabkan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,84 satuan.
- c) Koefisien regresi untuk variabel aplikasi mobile (Z) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa jika penggunaan aplikasi mobile meningkat satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,378 satuan.
- d) Koefisien regresi untuk interaksi antara absensi dan aplikasi mobile (X*Z) adalah 0,028. Karena nilainya positif, dapat disimpulkan bahwa keberadaan aplikasi mobile sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara absensi dan disiplin kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana keseluruhan variabel bebas mampu memberikan penjelasan terhadap variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai ini menggambarkan proporsi kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi. Informasi mengenai hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sebelum dimoderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.444	5.494

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 6. Koefisien Determinasi Setelah dimoderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.823	2.52565

a. Predictors: (Constant), XZ, X, Z

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) untuk variabel absensi terhadap disiplin kerja sebelum dimoderasi oleh aplikasi mobile adalah sebesar 0,453 atau 45,3%. Setelah dilakukan moderasi dengan variabel aplikasi mobile, nilai R Square meningkat menjadi 0,831 atau 83,1%. Ini menunjukkan adanya peningkatan sebesar 37,8% (83,1% - 45,3%) setelah moderasi dilakukan.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara individu antara variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam pengujian dua sisi (two-tailed test), nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) yang dihitung dari rumus $df = n - k - 1$, di mana n mewakili jumlah total responden dan k menunjukkan banyaknya variabel independen. Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang dan satu variabel bebas yang dianalisis, maka diperoleh $df = 63$. Berdasarkan nilai tersebut, t tabel pada taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua arah adalah sebesar 1,999.

Untuk mengetahui pengaruh variabel absensi terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan hasil uji t berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.443	9.017	2.045	.045
	X	.963	.133	.673	.7.219 .000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel absensi adalah 7,219, yang lebih besar dibandingkan dengan angka pada t tabel senilai 1,999 (tertera pada lampiran tabel t). Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, secara parsial, absensi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

Untuk mengetahui pengaruh aplikasi *mobile* dalam memoderasi hubungan antara absensi dan disiplin kerja dalam penelitian ini, hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 8 berikut dapat dijadikan acuan.

Tabel 8. Hasil Uji t Dengan Variabel Moderasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.057	7.795		-1.034	.305
X	.840	.064	.720	13.047	.000
Z	.378	.086	.288	4.423	.000
XZ	.028	.011	.164	2.630	.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada uji t yang ditampilkan di tabel 8, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai pada t hitung untuk variabel absensi (X) adalah 13,047, yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,999 (lihat lampiran tabel t). Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, secara parsial absensi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi.
- Nilai t hitung untuk variabel aplikasi mobile adalah 4,423, juga lebih besar dari nilai t tabel 1,999. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Ha diterima dan Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial aplikasi mobile berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi.
- Untuk variabel absensi yang dimoderasi oleh aplikasi mobile, nilai t hitung sebesar 2,630, yang melebihi angka pada t tabel sebesar 1,999, dimana angka signifikansi $0,011 < 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari pada angka di t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa aplikasi mobile secara signifikan memoderasi hubungan antara absensi dan disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

Pengaruh Absensi Terhadap Disiplin Pegawai pada Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, variabel absensi memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada instansi Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Hal tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi untuk variabel absensi yang mencapai angka 0,963. Selain itu, hasil uji hipotesis secara parsial memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa absensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Bukti empirisnya ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar 7,219, yang secara jelas melampaui nilai t tabel sebesar 1,999. Di samping itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa variabel absensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Temuan ini diperoleh melalui penerapan analisis regresi linear sederhana, di mana koefisien regresi untuk variabel absensi tercatat sebesar 0,963. Angka tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan searah antara tingkat kehadiran pegawai dan perilaku disiplin dalam melaksanakan tugas. Uji hipotesis secara parsial

juga menunjukkan bahwa absensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,219 yang melebihi t tabel 1,999, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siswanto (2013:291), disiplin pegawai dalam suatu organisasi turut dipengaruhi oleh tingkat absensi. Semakin sering seorang pegawai hadir atau semakin rendah angka ketidakhadiran, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin yang dimilikinya.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Verdiyasa, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa sistem absensi manual memiliki dampak signifikan terhadap disiplin pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Kusmayati (2018), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara absensi dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian Widiyanto, dkk (2022) menjelaskan bahwa penggunaan sistem absensi dapat mempermudah proses pencatatan kehadiran oleh karyawan maupun manajer. Data kehadiran yang terkumpul tersebut kemudian dimanfaatkan oleh pihak manajerial organisasi untuk memantau dan mengevaluasi tingkat disiplin pegawai.

Pengaruh Aplikasi Mobile Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Absensi Terhadap Disiplin Pegawai pada Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif sebesar 0,028, yang mengindikasikan bahwa aplikasi mobile sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara absensi dan disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

Selain itu, pengujian hipotesis dengan uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,630, lebih besar dari t tabel 1,999, serta nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa aplikasi mobile memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara absensi dan disiplin pegawai pada institusi tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Khaeruman, dkk, 2021:23), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin ini menjadi aspek penting bagi lembaga atau perusahaan dalam mewujudkan misi dan mencapai target yang telah ditetapkan. Di Kejaksaan Negeri Bukittinggi, yang merupakan bagian dari Kejaksaan Republik Indonesia, telah diterapkan aturan terkait kewajiban penggunaan Aplikasi Kejaksaan Mobile sebagai sistem pencatatan kehadiran bagi para pegawainya. Penggunaan aplikasi absensi berbasis *mobile* ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memantau tingkat disiplin pegawai.

Studi yang dilakukan oleh Gumohung, dkk pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa penerapan sistem absensi berbasis Android secara daring memberikan pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian yang dilakukan Gumohung, dkk tersebut sejalan dengan penelitian Inayah, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa absensi berbasis aplikasi *mobile* berkontribusi positif terhadap disiplin kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa penggunaan sistem absensi *mobile* berbasis GPS mempermudah pegawai dalam proses kehadiran karena sistemnya cepat dan fleksibel. Selain itu, sistem ini menjamin keamanan karena hanya dapat diakses oleh karyawan yang bersangkutan. Teknologi ini berjalan dengan akurat sesuai fungsinya, memiliki tingkat ketelitian yang tinggi, serta mudah untuk digunakan dan dipahami.

Selanjutnya, Siregar (2021) juga menemukan bahwa penggunaan aplikasi absensi *mobile* memiliki hubungan yang positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, yang berarti semakin baik penerapan aplikasi tersebut, maka semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Absensi Melalui Aplikasi Kejaksaan Mobile Terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Negeri Bukittinggi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Absensi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi absensi sebesar 0,963 dan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,219, lebih tinggi dari t tabel 1,999, serta nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.
2. Aplikasi *mobile* berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara absensi dan disiplin pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,028. Pengaruh positif dan signifikan ini juga didukung oleh hasil uji t dengan nilai t hitung 2,630 yang lebih besar dari t tabel 1,999, dan nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Pimpinan diharapkan untuk terus meningkatkan dan melakukan evaluasi terhadap pemanfaatan Aplikasi Kejaksaan Mobile agar dapat semakin memperkuat hubungan antara absensi dan disiplin pegawai di instansi tersebut.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan memasukkan serta mengembangkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, seperti aspek motivasi kerja, tipe kepemimpinan, serta faktor-faktor pendukung lainnya. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih menyeluruh dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F. K., Pasaribu, A. F. O., & Wahyudi, A. D. (2023). Aplikasi Monitoring Absensi Karyawan Ditlantas Dengan Penerapan Teknologi GPS (Studi Kasus: Ditlantas Polda Lampung). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 4(1), 1–9.
- Aderizal, S. A., & Syamsir, S. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online (Abon) Berbasis Aplikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24229–24240.
- Agussalim Manguluang, (2018). Statistik Lanjutan. Padang : EKASAKTI Press.
- Agussalim Manguluang, (2020). Metodologi Penelitian. Padang : EKASAKTI Press.
- Amin, M. M., Sutrisman, A., Stiawan, D., & Ermatita. (2019). Pemograman Aplikasi Mobile Menggunakan Eclipse ADT. Palembang: Ahatek.
- Ardinsya, R. D. (2018). Aplikasi Absensi Mahasiswa Jurusan Manajemen Informatika Menggunakan IP Address Pada Politeknik Negeri Sriwijaya. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- 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 Program Mahasiswa Kreatif*, 6(1), 202–213.
- Bustami, R. (2021). Konsep dan Perancangan Aplikasi : Membangun Aplikasi Mobile Menggunakan Flutter. Aceh : Syiah Kuala University Press.

- Chaniago, Y. S. F. (2024). Sistem Informasi Pengelolaan Data Absensi Dan Tenaga Kontrak Lembaga Kepolisian Sektor Banjarmasin Barat Berbasis Web. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Dalimunthe, N. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Destafiani, D., Sutardjo, A., & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Cabang Pariaman. Matua Jurnal, 4(3), 528–540.
- Dewi, G. A. (2020). Pengaruh Absensi Manual Dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai BPPD Kota Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumohung, S. N. A., Monoarfa, M. A. S., & Rahman, E. (2024). Pengaruh Penggunaan Absen Online Terhadap Disiplin Kerja ASN: Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara. Economics and Digital Business Review, 5(2), 376-385.
- Harahap, A. N. R., & Syafina, L. (2023). Perancangan Sistem Informasi Absensi Pegawai Berbasis Web Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Akpem: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Akuntansi Pemerintahan, 5(2), 1–12.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 11(4), 339–350.
- Idris, F., & Idris, I. (2014). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Sepatu Di Toko Fajar Sport Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Diponegoro Journal of Management, 1(2), 1–12.
- Ilyas, Y. dan M. (2023). Manajemen Strategik (Implementasi Strategi Dalam Organisasi dan Bisnis). Yogyakarta : Selat Media Patners.
- Inayah, F. M. A. N., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh Aplikasi Absensi Mobile Gps Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 5(1), 1–10.
- Istifa, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Outsourcing (Studi Pada Pt. Telkom Akses Jombang). STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen, 16(2), 32–49.
- Khasanah, M. (2021). Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. Media Mahardhika, 16(2), 282-288.

- Leony, G., Jumaidi, J., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Daring (Online) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad*, 6(1), 57-63.
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 602-609.
- Meliawati, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis). Universitas Siliwangi.
- Muhammad, A., & Agus, W. (2021). Efektifitas absensi online dalam disiplin kerja di kantor imigrasi kelas i khusus tpi surabaya saat pandemi covid-19. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(1), 1–8.
- Nafisah, F., & Soemitra, A. (2022). Implementasi Absensi Online untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan di Kantor Walikota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2), 141–146.
- Ni Wayan, S. (2020). Pengaruh Absensi Sidik Jari Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali Di Bangli.
- Oktariani, T. Q., Purwanti, D., & Mulyadi, A. (2021). Pengaruh Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Absensi Pegawai Terhadap kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Governans*, 7(2), 81-88.
- Olifia, S., Ambulani., N., & Andini, D. T. (2024). Seni Komunikasi (Membangun Keterampilan Komunikasi yang Kuat di Era Digital). Jambi : PR Son Pedia Publishing Indonesia.
- Peraturan Kejaksaan Nomor 4. (2020). Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94. (2021). Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Petrolina, A., & Rolly, M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Bandung: Buku Pedia.
- Putra, Y. W. S., Aisyah Mutia Dawis., N., Natsir., F., & Fitria. (2023). Pengantar Aplikasi Mobile. Sukabumi: CV Haura Utama.
- Putri, I. F. (2023). Perancangan Sistem Informasi Absensi Kepegawaian pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bekasi Berbasis Web.
- Rahayu, W. P. (2021). Implementasi Sistem Absensi Qr Barcode Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah Kota Semarang Pada Masa Pandemi. IPDN Jatinangor.
- Ramadhani, A. (2024). Efektivitas Penerapan Absensi Melalui Aplikasi Kejaksaan Mobile Di Kejaksaaan Negeri Lubuklinggau. *Jurnal Kyberman*, 14(1), 12-21.
- Ritonga, J. K. (2021). Pemanfaatan Program E-Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Perjuangan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rosmiati, I., & Kuraesin, A. D. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Kunci Inti Transindo Jakarta.
- Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan Pt. Chubb General Insurance Palembang. Universitas Tridinanti.
- Simarmata, R. M. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 7(4), 1–12.
- Siregar, I. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Berbasis Aplikasi Mobile Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

- Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D (23rd ed.). ALFABETA.
- Sujono, A. M. (2021). Merancang Absensi Online Kantor Pos Dengan Sistem GPS dan Kamera Menngunakan Appsheets (Tanpa Koding). Jawa Timur : LPPM Universitas KH. S. Wahab Hasbullah.
- Suryaningsih, M., Berliana, D., & Unteawati, B. (2018). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Line Preparasi 1-3 PT XYZ. Karya Ilmiah Mahasiswa, 1(1), 1–7.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Medis Group.
- Taofik, B., Sihabudin, A. A., & Henriyani, E. (2022). Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
- Tuti, M., Arisanti., I., Rohanie., M., Sadikin., R., Benny., H., & Amri, Y. (2024). Perilaku Organisasi pada Bisnis UMKM. Bali : Intelektual Manifes Media.
- Wahana Komputer. (2014). Membangun Aplikasi Cross Mobile Cross Platform dengan Phonegap. Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Widiyanto, S., Rukiastiandari, S., & Ningsih, R. (2023). Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Berbasis Web. SPEED-Sentra Penelitian Engineering Dan Edukasi, 14(4), 12–29.
- Verdiyasa, P. A., & Sanjaya, N. M. W. S. (2023). this is a scientific work about Analisis Perbandingan Penerapan Absensi Manual dan Face Recognition Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III. Jnana Satya Dharma, 11(1).