



Efektifitas Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Sala Satu Universitas Di Kota Ternate)

Fifi Freidah

Mahasiswa, Prodi Manajemen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate.

Abd. Wahab Hasyim

Dosen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate.

Fadhliah M. Alhadar

Dosen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate.

Korespondensi penulis: fie_freidah@yahoo.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effectiveness of electronic attendance in improving employee discipline and the application of attendance in improving employee discipline. The type of research used is descriptive with qualitative methods. Data collection techniques in this study are observation, interviews and documentation. Data sources were obtained using purposive sampling and accidental sampling techniques. Data analysis used in this study is interactive data analysis consisting of several components, namely data collection, data reduction, data presentation and conclusions. The results in this study show that the effectiveness of electronic attendance in improving employee discipline has been very good. And the application of Electronic Attendance Id Card to improve discipline is very good. This shows that with the implementation of employee discipline rules, employees obey applicable regulations such as delay, there are sanctions that must be carried out, namely salary deductions so that employees can carry out their duties properly and the level of employee discipline is increasing.*

Keywords: *Implementation effectiveness, electronic attendance, employee performance*

Abstrak. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai dan penerapan absensi dalam meningkatkan disiplin pegawai. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif yang terdiri dari beberapa komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah sangat baik. Dan penerapan Absensi Elektronik *Id Card* untuk meningkatkan kedisiplinan sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan diterapkannya aturan disiplin pegawai maka pegawai mentaati peraturan yang sudah berlaku

seperti keterlambatan ada sanksi yang harus dilakukan yaitu pemotongan gaji sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tingkat disiplin pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: Efektifitas penerapan, absensi elektronik, kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi sekarang ini, kecenderungan manusia terhadap penggunaan teknologi informasi semakin meningkat. Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang dapat digunakan untuk keperluan pribadi, organisasi, bisnis dan pemerintahan dalam pengambilan keputusan yang strategis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi agar berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan *responsive* terhadap perubahan-perubahan teknologi (Rahmawati, 2020).

Dengan adanya perkembangan teknologi, tanpa adanya sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Serta majunya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal yang memadai jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Fathoni, 2014).

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena pegawai adalah modal utama bagi suatu instansi, tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai (sumber daya manusia) memiliki peranan penting untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai penunjang keberhasilan suatu instansi. Selain itu sumber daya manusia pada organisasi ataupun instansi diharapkan dapat membantu

dalam efektivitas penerapan sistem absensi fingerprint atau kehadiran pegawai, insentif dan disiplin pegawai. (Setiawan dan Yuliati, 2017).

Selain dengan menerapkan absensi elektronik (*finger print & Rfid*) disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi yang merupakan unsur-unsur untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan salah satu cara memotivasi para karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Dengan demikian pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya (Amalia, 2018).

Gambaran umum rendahnya masalah kedisiplinan tersebut diantaranya terdapat pada tingkat kehadiran, tingkat ketaatan pegawai pada standar kerja, dan tingkat peraturan kerja yang masih rendah. Jika dibiarkan, masalah tersebut akan menghambat tercapainya efektivitas organisasi sehingga akan menghambat pula pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga sistem absensi begitu penting untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat kepada pimpinan atau manajer. Oleh karena itu, kebanyakan perusahaan baik swasta maupun pemerintahan memanfaatkan daftar kehadiran pegawai untuk menentukan gaji kepada pegawainya. (Safri, 2016).

Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawain: “Peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Menerapkan disiplin kerja pada suatu instansi atau pemerintahan salah satunya dengan menerapkan disiplin waktu. Dimana disiplin waktu tentang absensi pegawai

merupakan program aplikasi yang dapat dioperasikan dan digunakan untuk mengetahui dan melihat kehadiran seorang pegawai setiap hari dan langsung diakses melalui webserver. Setiap pegawai wajib melakukan absensi masuk dan pulang menggunakan sidik jari atau kartunya ke mesin tersebut merupakan sikap atau tingkah laku ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kepatuhan pegawai. Serta pengembangan Universitas diarahkan menuju *research-based* University dari *teaching* University membutuhkan perubahan yang mendasar, termasuk perubahan budaya dan etos kerja. Hal ini tentu membutuhkan dukungan kepemimpinan yang kuat dan visioner untuk menciptakan organisasi yang sehat dan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan dan pelaksanaan kegiatan akademik. Penerapan sistem absensi elektronik sidik jari (*Finger Print*) dan Rfid (Kartu) ini diharapkan dapat mengurangi rekayasa dan pembolosan saat jam kerja. Dari penjelasan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Efektifitas Penerapan Absensi Elektronik dalam meningkatkan Disiplin Pegawai”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai dan penerapan absensi dalam meningkatkan disiplin pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Penerapan

Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Menurut Nugroho (2003:158), penerapan pada prinsipnya adalah cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Penerapan dapat dilaksanakan apabila keputusan yang ditetapkan sebelumnya sesuai dan selaras sehingga tujuan yang diinginkan organisasi dapat terlaksana.

Menurut Meter dan Horn dalam Wahab (2008:65), penerapan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah/swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan. Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan ke dalam

masyarakat. Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa penerapan adalah mempraktekkan atau cara melaksanakan sesuatu berdasarkan sebuah teori.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai diharapkan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Sugiyono, 2010).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2005).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu instansi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima (Sutrisno, 2010).

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kemampuan pegawai akan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kinerja juga merupakan suatu prestasi dalam pencapaian (Safri, 2016).

Sistem Absensi Elektronik

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Pelaksanaan pengisian absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun (Ali, 2006).

Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga umum. Kemudian, pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi sumber daya manusia maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data apabila pengawasan yang kontinu pada proses ini tidak dilakukan sebagaimana mestinya. Salah satu penerapan teknologi yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam meningkatkan kedisiplinan adalah dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (Safri, 2016).

Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang berbeda-beda oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis data-data tidak akan dapat dimanipulasi. Mesin absensi sidik jari (*finger print scanner*) merupakan suatu Sistem Informasi Manajemen yang memudahkan instansi dalam mengelola data kehadiran para pegawainya. Sistem informasi manajemen adalah sebuah kesatuan, sistem mesin pengguna yang terintegrasi dalam memberikan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan fungsi pembuatan keputusan dalam suatu instansi. Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi instansi (Maeyasari, 2012).

Sistem informasi manajemen mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan Maeyasari (2012) sebagai berikut : a) Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan, file, dan peralatan penyimpanan data). b) Data Base (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer). c) Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi. d) Personalia pengoperasian, seperti operator komputer, analis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif menggambarkan penelitian yang mengungkapkan peristiwa atau fakta, kondisi, fenomena, variabel atau kondisi yang terjadi selama penelitian menyajikan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini dilakukan pada salah satu Universitas di Kota Ternate. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah pegawai untuk memperoleh informasi terkait dengan penerapan absensi elektronik (absensi kartu). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif yang terdiri dari beberapa komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai sudah baik dari bukti fisik di lapangan. Sebagaimana yang telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Efektivitas Penerapan Absensi elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai.”

Menelaah dari hasil wawancara mendalam dan hasil observasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti di lapangan mengenai Absensi Elektronik yang dilengkapi dengan dokumentasi pendukung dan hasil temuan peneliti. Adapun hasil temuan

peneliti di lapangan yang telah dijelaskan secara deskriptif meliputi: a) Efektivitas Absensi elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai. b) Penerapan Absensi elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai. Peneliti melakukan analisis hasil temuannya dengan dasar kajian-kajian teori dan fakta yang terjadi di lapangan, baik dari hasil observasi maupun dari hasil wawancara hingga dari hasil dokumentasi yang telah dilakukan.

Efektivitas Absensi elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai.

Absensi elektronik merupakan tahapan untuk menguji keberhasilan yang ada dalam proses penerapan menggunakan mesin Id Card, Penerapan adalah sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Penerapan adalah sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu juga kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan.

Penggunaan Absensi Id Card ini digunakan untuk menyimpan data kehadiran pegawai. Data absensi ini juga akurat, hanya saja pengambilan absennya masih dapat diwakilkan oleh orang lain, sehingga masih bisa dimanipulasi oleh siapapun karena hanya berupa sebuah kartu. Hal ini juga akan menentukan bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai.

Dalam menerapkan kedisiplinan sesuai dengan teori Sutrisno (2010) tentang manajemen sumber daya manusia bahwa kepala sekolah dalam menerapkan kedisiplinan salah satunya dengan melihat presensi. Awal penggunaan presensi Id Card memang membutuhkan penyesuaian. Mulai dari peraturan pada pemotongan gaji bagi yang terlambat. Lambat laun pegawai akan menyadari bahwa adanya peraturan tersebut sangat penting dalam kedisiplinan.

Diterapkannya sanksi untuk menjaga kedisiplinan ini sesuai dengan pakar Hasibun Malayu S.P bahwa berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua Pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik Pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang

indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

Disiplin yang progresif menunjukkan bahwa diperlukan usaha melakukan perubahan, biasanya urutan hukuman yang progresif adalah seperti peringatan dengan lisan, peringatan tertulis, *Skorsing disipliner*, pembahasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian efektifitas penerapan absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai suda sangat baik. Kerna proses penggunaan mesin Id Card sangat mudah digunakan oleh seluruh pegawai dan pegawai akan menyadari bahwa adanya peraturan tersebut sangat penting dalam kedisiplinan.

Penerapan Absensi Elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai

Hasil dari penerapan presensi elektronik yang dilakukan dalam tingkat keterlambatannya semakin menurun, hal ini telah menyadari bahwa dapat mempengaruhi dalam kompensasi. Hal ini sesuai dengan teori Sihotang bahwa tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak bagi perusahaan, salah satunya yaitu berdampak pada biaya operasi. Disisi lain kompensasi juga berdampak akan pengaruh perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penerapan Absensi Elektronik *Id Card* untuk meningkatkan kedisiplinan dalam penelitian ini sudah sangat baik. Dengan diterapkannya aturan disiplin pegawai maka dapat memengaruhi: Pegawai mentaati peraturan yang sudah berlaku seperti keterlambatan ada sanksi yang harus dilakukan yaitu pemotongan gaji sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tingkat disiplin pegawai semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Refcy Utami Putri yang melakukan penelitian di tempat PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk cabang Prabumulih bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan tersebut memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dari setiap bagian karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin baik.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faris Djubaini,

Lotje Kawet, dan Lucky Dotulong yang melakukan penelitian di DPRD Kota Manado, bahwa dalam pemberian kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan disiplin pegawai serta dapat mencapai tujuan dari kantor ataupun organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam artikel ini menunjukkan bahwa efektifitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah sangat baik. Kerna proses penggunaan mesin Id Card sangat mudah digunakan oleh seluruh pegawai. Dan penerapan Absensi Elektronik *Id Card* untuk meningkatkan kedisiplinan sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan diterapkannya aturan disiplin pegawai maka pegawai mentaati peraturan yang sudah berlaku seperti keterlambatan ada sanksi yang harus dilakukan yaitu pemotongan gaji sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tingkat disiplin pegawai semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, F. 2006. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan. Universitas Institusi Pertanian Bogor. [SKRIPSI]. 70 hl.
- Amalia A.M. 2018. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 40 No.2. Hal. 20-30.
- Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Maeyasari, Erna. 2012. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Makunegara Prabu Anwar AA, (2005). Evaluasi Kinerja. SDM. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nugroho, Riant. 2003. Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Rahmawati. S.R 2020. Pengaruh Efektivitas Penerapan *Absensi Sidik Jari* dan Pemberian Insentif Terhadap Kedisiplinan Pegawai FPOK UPI . Jurnal Manajemen Layanan. Universitas BSI. E-ISSN:2714-8866. Vol 2 No 1 2020. Hal. 31-41.

- Safri, A. 2016. *“Efektifitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan”*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. SKRIPSI. 73 hlm
- Safri, A. 2016. Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry). [ARTIKEL]. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Setiawan dan Yulianti. (2017). *Absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. sanbio laboratories gunung putrid kabupaten bogor*. Jurnal Majalah Ilmiah Institut STIAMI, Volume 14, No. 01, 70-81 halaman
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Media Kencana Prenada. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawain.
- Wahab, Abdul Solichin. 2008. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.