

Pengaruh E-Mobile Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja ASN Di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek

Dian Dwi Purnakaryanto, Imam Baehaki

Universitas Islam Kadiri

Email: diandwip74@gmail.com

Abstract

The East Java Presence E-Mobile is an online presence using a GPS location that will detect the presence of each ASN when making an online presence using smartphone media. The purpose of the study was to describe the relationship between E-Mobile Presence with the level of discipline in carrying out the duties and performance of ASN in improving their competence. The results of hypothesis testing between East Java E-Mobile Presence and ASN Discipline obtained ttable results of $-0.686 < ttable 2.040$ with a significance level of 0.498, it is stated that East Java E-Mobile Presence has no effect on ASN Discipline. While the results of hypothesis testing between East Java's E-Mobile Presence and ASN Performance obtained the results of ttable of $1.726 < ttable 2.040$ with a significance level of 0.094 so it was stated that East Java's E-Mobile Presence had no effect on ASN performance. The results of hypothesis testing between ASN Discipline and ASN Performance showed that the t table of ASN Discipline variables on ASN Performance was $-0.006 < ttable 2,040$ with a significance level of 0.995, so it was stated that ASN Discipline had no effect on ASN performance.

Keywords: E-Mobile Presence East Java; ASN Discipline; ASN Performance

Latar Belakang Teoritis

Pengaruh perkembangan Teknologi Informasi sekarang ini sudah menjangkau ke semua bidang pemerintahan, kebutuhan informasi yang akurat, tepat dan cepat dalam menyajikan data yang sangat lengkap merupakan salah satu tujuan penting. Untuk ini *smartphone* berperan aktif dalam segala bidang dan akan mempermudah pekerjaan manusia. Informasi sangat penting sekali bagi semua orang, dengan adanya informasi akan terjadi pula timbal balik pada kemajuan baik di segala bidang. Dari adanya sebuah kemajuan tersebut maka akan terjadi sebuah perubahan, dan perubahan akan terjadi jika adanya informasi yang di buat dan dengan adanya sebuah informasi maka akan dikembangkan lagi sebuah penemuan baru. Saat ini dunia sedang mengalami proses revolusi penerapan teknologi komputer yang disebut dengan digitalisasi. Pemanfaatan teknologi *smartphone* yang kemudian sangat pesat perkembangannya. Keunggulan dari *smartphone* dengan sistem operasi android memungkinkan pengguna untuk memasang banyak aplikasi yang dapat menunjang pekerjaan keseharian mereka.

Bahkan menurut Notoatmodjo (2008), informasi memiliki fungsi penting dalam membantu mengurangi rasa cemas yang

dirasakan oleh seseorang. Semakin banyak informasi yang diterima dapat mempengaruhi dan menambah pengetahuan si penerima informasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar keuntungan yang diraih untuk mencapai kepentingan bersama. Bagi organisasi adanya disiplin kerja yang akan menjadi kemajuan didalam suatu pekerjaan supaya pekerjaan tersebut berjalan dengan baik, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan. Adapun keuntungan pegawai akan diperoleh suasana kerja yang tenang dan terlatih untuk disiplin sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta dapat mengembangkan waktu, tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Android menyediakan platform terbuka bagi para pengembang untuk menciptakan aplikasi mereka sendiri yang telah digunakan oleh bermacam peranti bergerak. Salah satu perangkat mobile yang paling pesat adalah handphone dimana perkembangan teknologi semakin pesat dan cepat, khususnya teknologi informasi dan komunikasi. Dengan keadaan sekarang yang

serba praktis maka pada tesis ini akan dibuat sistem absensi menggunakan metode GPS berbasis *Android*. Karena sebelumnya Absensi hanya menggunakan manual atau berbasis kertas, dengan adanya absensi dengan metode GPS berbasis *Android* maka dapat terpantau bahwa Pegawai berada di Kantor atau tidak, hadir, hadir pada jam yang tepat, ataupun pulang tepat waktu. Sehingga kecurangan absensi dapat dihindari dan rekapitulasi data kehadiran Pegawai dapat dilakukan dengan mudah.

Menurut Cahyana (2019), absensi pegawai merupakan alat penting didalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan tingkat kedisiplinan kerja seseorang, gaji, produktivitas, dan kemajuan instansi. Kemudian, pada aplikasi pencatatan absensi pegawai yang konvensional yang memerlukan banyak permasalahan yang sulit untuk menyelesaikannya baik dalam kejujuran dalam kehadiran pegawai, yang sedang bermasalah absensinya dikarenakan kurang akurat dalam menggunakan mesin elektronik sebelumnya (*Fingert Print*). Banyak Aparatur Sipil Negara yang membuat alasan absensinya bermasalah karna tidak terdeteksiya sidik jari, akibat jari yang basah, kulit yang mengelupas, atau minyak dari sanalah Pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan absensi kecurangan karna alasan demikian. Masalah inilah yang wajib diselesaikan dimana masyarakat akan otomatis berfikir negatif terhadap pemerintah dimana ini juga untuk menegakkan disiplin lingkungan instansi pemerintahan.

Absensi dengan metode menggunakan aplikasi *smartphone* dengan mengunci perangkat tersebut supaya tidak bisa digunakan bersama, dan sekaligus mengunci posisi ASN ditempat berada menggunakan lock GPS (*Global Positioning System*). Dengan menggunakan aplikasi ini, absensi yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan ketahuan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan didalam kehadiran pegawai, dikarenakan dengan absensi elektronik aplikasi ini sulit melakukan manipulasi data lebih canggih dan detail dari sistem absensi sebelumnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh E-Mobile presensi Jatim terhadap tingkat kedisiplinan ASN
2. Bagaimana pengaruh E-Mobile presensi Jatim terhadap tingkat kinerja ASN dalam melaksanakan tugasnya
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap tingkat kinerja ASN dalam melaksanakan tugas

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan apakah E-Mobile Presensi Jatim ini berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan ASN di SMK Negeri 1 Suruh
2. Untuk mendeskripsikan apakah E-Mobile Presensi Jatim ini berpengaruh terhadap tingkat kinerja ASN di SMK Negeri 1 Suruh
3. Untuk mendeskripsikan apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam melaksanakan tugas

Absensi Online dan GPS (*Global Positioning System*)

Sistem absensi *online* sejatinya sistem absensi yang menggunakan sistem *cloud*. Artinya data absensi terenkripsi dan tersimpan dalam wadah besar yang tersambung dengan internet. Sistem absensi *online* merupakan sistem pelayanan berbasis elektronik yang terintegrasi dan menghasilkan pengelolaan data dan informasi berupa pencatatan dan pengelolaan kedisiplinan kehadiran karyawan yang memiliki komponen-komponen seperti perangkat keras, jaringan, *database*, prosedur, dan personalia pengoperasian (Mahmud Safudin, 2017). Empat alasan kenapa absen *online* dapat menghadapi *next normal* yaitu 1) Sebagai Alat Komplementer Absensi Biometrik; 2) Perusahaan Dapat Lebih Berfokus Pada Bisnis, 3) Absensi Online sebagai Bentuk Kerja Kolaboratif, 4) Absensi Online Sebagai Bentuk Pendekatan Humanis.

Global Positioning System atau biasa disebut dengan GPS, merupakan suatu sistem navigasi yang memanfaatkan teknologi satelit untuk mendapatkan suatu posisi tertentu secara langsung. Menurut (Milner, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*What is GPS?*”, teknologi GPS bukan hanya digunakan untuk mencari arah, namun dapat juga digunakan untuk berbagai macam hal, yang tentunya berhubungan dengan koordinat posisi, navigasi, dan juga operasi waktu. Teknologi ini juga dapat digunakan dimanapun, di seluruh penjuru bumi, dan juga dapat digunakan dalam kondisi cuaca apapun.

Menurut (Perkasa, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Penggunaan *Global Positioning System (GPS)* Untuk Dasar Survey Pada Mahasiswa”, sistem GPS terbagi menjadi tiga segmen yaitu Satelit, Pengontrol dan Penerima (*Receiver*). Konsep GPS tidak luput dari istilah *tracking*. *Tracking* adalah suatu aktifitas yang dilakukan oleh seseorang untuk keperluan melacak, melihat, ataupun memantau letak atau posisi dari suatu objek, baik itu benda mati ataupun benda yang hidup. Dengan kata lain, apabila suatu sistem sudah menanamkan teknologi GPS didalamnya, maka sistem tersebut sudah bisa melakukan *trace* atau *tracking* dari posisi suatu objek tersebut. *Tracking* juga bervariasi macamnya, mulai dari *real time tracking*, ataupun *tracking* secara periodik, tergantung pada sistem yang digunakan. *Tracking* secara *real time* sudah sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, salah satu contohnya adalah penggunaan *Google Maps* untuk menunjukkan posisi suatu bangunan, sedangkan *tracking* secara periodik dapat ditemukan pada aplikasi *e-commerce*.

Disiplin

Disiplin kerja pegawai negeri sipil atau yang disebut juga sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin tersebut diantaranya

terdiri atas beberapa bentuk diantaranya ialah dalam bentuk ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil yang disebut juga ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Strauss dan Saylas, 1985 diantaranya ialah: masuk kerja tepat waktu, mentaati instruksi kerja dari supervisor dan menghindari perkelahian, mabuk serta pencurian. Hal yang bertentangan dengan kondisi tersebut dinyatakan masuk dalam pelanggaran.

Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Undang-undang Guru dan Dosen

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu menyatakan Guru wajib memiliki 4 (empat) kualifikasi yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009:3) didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki

hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian yang sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti, antara lain:

- a. Andisa Risfania Syahputri pada tahun 2017 yang berjudul “*Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online Dan Elogbook Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*”
- b. Alifian Nugraha dan Nuril Hilal pada tahun 2020 yang berjudul “*Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Cv. Indoraga Persada Jember)*”
- c. Erna Maeyasari pada tahun 2012 yang berjudul “*Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*”
- d. Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti pada tahun 2016 yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”
- e. Rosyadi, Kharis pada tahun 2015 yang berjudul “*Otomatisasi presensi menggunakan global positioning system (GPS)*”

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*) (Sugiyono:2018). Lokasi penelitian berada di SMK Negeri 1 Suruh, Jl.Ngusman, Ds.Suruh, Kec.Suruh, Kab. Trenggalek. Instansi ini merupakan instansi pendidikan sekolah menengah kejuruan negeri yang merupakan tempat kerja peneliti dengan populasi sebanyak 33 orang ASN yang merupakan tenaga pendidik.

Alat yang digunakan untuk mengukur disiplin dan kinerja ASN menggunakan kuisioner dengan variabel operasional sebagai berikut :

Variabel	Indikator
Disiplin Pegawai (Y1)	Masuk kerja tepat waktu
	Tertib kerja
	Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan
	Memiliki tanggung jawab
Kinerja Pegawai (Y2)	Melanjutkan pendidikan
	Melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan
	Melaksanakan tugas lain yang relevan
	Pengembangan diri
	Publikasi ilmiah
	Karya inovatif
	Melaksanakan kegiatan yang mendukung
	Memperoleh penghargaan

Metode Pengumpulan Data

Data Sekunder yaitu data pendukung yang bersumber dari buku-buku, penjelasan-penjelasan umum dan data-data lainnya yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Teknik Pengumpulan Data yaitu Kuisioner/angket, Dokumentasi. Menurut Sugiono (2012) teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian menggunakan teknik analisis data antara lain :

- a. Uji Instrumen
 - 1) Uji Validitas
 - 2) Uji reliabilitas
- b. Uji Data
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Linieritas
- c. Analisis Deskriptif menggunakan skala Likert digunakan untuk menentukan skala pada kuisioner.
- d. Uji Hipotesis
 - 1) Uji t

2) Uji R² Determinasi

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- H₁ : Menyatakan bahwa E-Mobile Presensi Jatim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin ASN di lingkungan SMKN 1 Suruh.
- H₂ : Menyatakan bahwa E-Mobile Presensi Jatim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di lingkungan SMKN 1 Suruh.
- H₃ : Menyatakan bahwa Disiplin ASN berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di lingkungan SMKN 1 Suruh.

Hasil Dan Pembahasan

Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Disiplin dan Kinerja ASN. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi sederhana.

1. Pengaruh Penerapan E-Mobile Presensi Jatim (X) Terhadap Disiplin ASN (Y1)

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 43,428, koefisien variable bebas (X) sebesar -0,034. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 43,428 + (-0,034)X$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.428	1.308		33.198	.000
MOBILE PRESENSI	-.034	.049	-.122	-.686	.498

a. Dependent Variable: DISIPLIN ASN

Variabel E-Mobile Presensi Jatim menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , $(-0,686 < 2,040)$, atau $Sig. \alpha = (0,498 > 0,05)$, berarti variabel E-Mobile Presensi Jatim tidak berpengaruh terhadap Disiplin ASN SMK Negeri 1 Suruh, dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.122 ^a	.015	-.017	3.024

a. Predictors: (Constant), MOBILE PRESENSI
 b. Dependent Variable: DISIPLIN ASN

Hasil analisis variabel E-Mobile Presensi Jatim terhadap variabel terikat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,122. Hal ini berarti variabel bebas yakni E-

Mobile Presensi Jatim mempunyai kontribusi sebesar 0,015 atau 1,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni Disiplin ASN, sedangkan sisanya sebesar 98,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antar variabel lemah.

2. Pengaruh Penerapan E-Mobile Presensi Jatim (X) Terhadap Kinerja ASN (Y2)

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 62,596 koefisien variable bebas (X) sebesar 0,221. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 62,596 + 0,221X$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.596	3.356		18.651	.000
MOBILE PRESENSI	.221	.128	.296	1.726	.094

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

Variabel E-Mobile Presensi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , $(1,726 < 2,040)$, atau $Sig. \alpha = (0,094 > 0,05)$, berarti variabel E-Mobile Presensi Jatim tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN SMK Negeri 1 Suruh, dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.088	.058	7.450

a. Predictors: (Constant), MOBILE PRESENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA ASN

Hasil analisis variabel absensi online terhadap variabel terikat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,296. Hal ini berarti variabel bebas yakni absensi online mempunyai kontribusi sebesar 0,088 atau 8,8% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja ASN sedangkan sisanya sebesar 91,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antar variabel lemah.

3. Pengaruh Disiplin ASN (Y1) Terhadap Kinerja ASN (Y2)

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 68,056 koefisien variable bebas (X) sebesar -0,003. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 68,056 + (-0,003)X$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68.056	19.633		3.466	.002
DISIPLIN ASN	-.003	.460	-.001	-.006	.995

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

Variabel Disiplin ASN menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , ($-0,006 < 2,040$), atau $Sig. \alpha = (0,995 > 0.05)$, berarti variabel Disiplin ASN tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN SMK Negeri 1 Suruh, dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.001 ^a	.000	-.032	7.800

a. Predictors: (Constant), Disiplin ASN

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil analisis variabel absensi online terhadap variabel terikat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,001. Hal ini berarti variabel bebas yakni absensi online mempunyai kontribusi sebesar 0,001 atau 1% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja ASN sedangkan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antar variabel lemah.

Kesimpulan

Dari hasil analisa yang sudah dilakukan serta melakukan uji analisis data yaitu menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis, serta melakukan uji hipotesis yaitu menggunakan uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi, maka didapat hasil sebagai berikut :

- 1) Dari pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa E-Mobile Presensi Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin ASN. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tugas tidak berkurang walaupun tingkat kerajinan seorang ASN untuk datang ke tempat kerja sebelum pukul 06.30, sehingga walaupun banyak para ASN datang ke tempat kerja mendekati pukul 07.00 hal ini tidak mengurangi disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Dari pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa E-Mobile Presensi Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini disebabkan karena Kinerja ASN dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya tidak

berubah walaupun tingkat kerajinan seorang ASN untuk datang ke tempat kerja mendekati pukul 07.00. Walaupun ada beberapa ASN yang datang kurang dari 06.30 tetapi hal tersebut juga tidak dapat meningkatkan Kinerja ASN dalam pengembangan kompetensinya.

- 3) Dari pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa Disiplin ASN tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini disebabkan walaupun seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi tidak dapat memotivasi ASN untuk lebih meningkatkan kompetensinya ke lebih baik.

Referensi

- Advent Jose. (2015, Oktober 17). *Ini Cara Gunakan Layanan Telkomsel Tcash*. Diakses pada 12 September 2016 dari <http://techno.okezone.com/>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cahyana, R., Kurniadi, D., & Aripin, Z. (2019). Pengembangan Teknologi Untuk Memudahkan Pemantauan Kehadiran Karyawan yang Tersebar di Lokasi Berjauhan. *Jurnal Algoritma*, 16(2), 228-233.
- Cahyono, BambangTri. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Badan Penerbit IPWI
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Gino Efendra, G. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt.Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota

- Bandung. Skripsi (S1)
Thesis, Perpustakaan
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.S, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kumoro, Wahyu. 1994. Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi Publik, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Mahmud, Saifudin. 2017. *Strategi Belajar-mengajar*. Aceh: Syiah Kuala University Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Milner, G. (2016). What Is GPS. *Journal of Technology In Human Services*, Vol. 34, N
- Mustofa, A. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Information and Communication Technologies (ICT) (Studi Kasus: Universitas Dr. Soetomo)
- Rosyadi, Kharis. 2015, Otomatisasi presensi menggunakan global positioning system (GPS). Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sido, F. (2010) Absensi Atau Presensi, Website:
http://www.kompasiana.com/afsee/absensi-atau-presensi_55005a74a3331159735106bf, diakses 22 Januari 2017
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Zinoune, M. (2013), *Why is Android built on Linux kernel?*, Website: <https://www.unixmen.com/why-is-android-built-on-linux-kernel>, diakses tanggal 20 Januari 2017