

Analisis Disiplin Absensi untuk Meningkatkan Kinerja Optimal Perangkat Desa di Desa Sirnaraja

Analysys Of Absence Discipline To Support Optimal Performance Of Village Device in Sirnaraja Village

Rika Dalilah¹, Fizi Fauziya²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Rika Dalilah¹, email: rika11211187@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

A B S T R A K

Riwayat Artikel:

Diajukan: 27/07/2025

Diterima: 27/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Disiplin Absensi, Kinerja, Perangkat Desa

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin absensi perangkat desa dalam mendukung kinerja optimal di Desa Sirnaraja, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Bandung Barat. Permasalahan utama yang diangkat mencakup tingkat kedisiplinan dalam pencatatan kehadiran, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta kontribusinya terhadap kinerja perangkat desa. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari empat informan kunci yang terlibat langsung dalam administrasi dan pelayanan desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem absensi masih bersifat manual dan belum tertib sepenuhnya, sebagian besar perangkat desa memiliki kesadaran dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Disiplin absensi berkontribusi positif terhadap kinerja, terutama dalam efektivitas pelayanan publik, koordinasi kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Namun, kendala seperti fleksibilitas sistem kerja, kurangnya pengawasan, serta absennya sistem digital yang mendukung akuntabilitas masih ditemukan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya digitalisasi sistem absensi, evaluasi berkala, serta penguatan budaya kerja disiplin guna meningkatkan kualitas kinerja perangkat desa secara berkelanjutan.

A B S T R A C T

Keywords:

Attendance Discipline,
Performance, Village Apparatus
This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

This study aims to analyze the discipline of village apparatus attendance in supporting optimal performance in Sirnaraja Village, Cipeundeuy District, West Bandung Regency. The main problems raised include the level of discipline in recording attendance, the factors that influence it, and its contribution to the performance of village apparatus. Using qualitative descriptive methods, data were collected through observation, interviews, and documentation from four key informants who were directly involved in village administration and services. The results of the study indicate that although the attendance system is still manual and not fully orderly, most village apparatus have high work awareness and responsibility. Attendance discipline contributes positively to performance, especially in the effectiveness of public services, work coordination, and timely completion of tasks. However, obstacles such as flexibility of the work system, lack of supervision, and the absence of a digital system that supports accountability are still found. This study recommends the need for digitalization of the attendance system, periodic evaluation, and strengthening of a disciplined work culture in order to improve the quality of village apparatus performance in a sustainable manner.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Desa Sirnaraja merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Desa Sirnaraja memiliki 15 tenaga kerja termasuk Kepala Desa. Berdasarkan informasi yang didapat, penerapan disiplin kerja masih menjadi tantangan. Sebagai salah satu contohnya adalah terkait absensi.

Dari observasi yang peneliti lakukan dan dihasilkan temuan adanya data absensi Desa Sirnara tiga bulan terakhir di tahun 2024, bahwa pencatatan absen di Desa Sirnaraja tidaklah konsisten. Absen tidak diisi sesuai tanggal, sehingga tidak terlihat berapa banyak pegawai yang tidak masuk bekerja dikarenakan sakit, izin, atau bahkan tanpa keterangan. Ketidak konsistenan ini dapat mempengaruhi sistem evaluasi kinerja dan mempengaruhi efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena pencatatan masih manual dan kurangnya kesadaran terhadap absensi sehingga sering terlupakan untuk mengisi absen tersebut.

Ketidakteraturan dalam pencatatan absensi menciptakan kesan bahwa kehadiran tidak diawasi atau tidak dianggap penting. Hal ini dapat mengurangi tingkat disiplin kerja perangkat desa, yang berdampak pada rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Disiplin kerja merupakan salah satu pondasi utama untuk mencapainya suatu tujuan organisasi.

Pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi dan karyawan di setiap tingkatan. Tanpa kedisiplinan, seseorang akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya di lingkungan mana pun. Disiplin menjadi faktor utama dalam meraih keberhasilan di berbagai bidang. Selain itu, kedisiplinan kerja berperan penting dalam menjaga efisiensi serta mendukung kelancaran operasional organisasi atau perusahaan agar sasaran yang direncanakan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Disiplin merupakan sikap kerelaan serta kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin bukan hanya tentang melakukan sesuatu karena dipaksa atau karena takut akan hukuman, tetapi juga merupakan sikap yang mengakar untuk mematuhi aturan dan norma yang ada diperusahaan (Sujila & Santoso, 2023). Seseorang yang memiliki disiplin yang baik tidak hanya mematuhi aturan karena takut akan konsekuensinya tetapi mereka juga mengakui akan pentingnya aturan tersebut untuk menjaga keteraturan, keamanan dan kesejahteraan bersama (Anwar & Abrar, 2023).

Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketiaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama (Kazdal et al., 2023). Disiplin kerja adalah faktor penting untuk menjamin kinerja maksimal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin diartikan sebagai kemampuan seorang ASN dalam menjalankan kewajiban serta menghindari pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Disiplin kerja menjadi aspek krusial yang harus dijaga dan ditingkatkan, karena dengan menerapkannya secara konsisten, pegawai akan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepadanya dengan maksimal.

Disiplin kerja harus diterapkan dan dikelola secara optimal oleh setiap pegawai. Di tengah perkembangan teknologi dan peradaban yang semakin pesat, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Kurangnya disiplin dalam bekerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai menurun, hal ini akan menjadi hambatan bagi organisasi karena hasil kerja yang diberikan tidak sejalan dengan harapan institusi. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perilaku kerja mencakup segala bentuk sikap, tindakan, atau kelalaian yang dilakukan oleh pegawai, sesuai atau menyimpang dari ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius, karena menentukan keberhasilan organisasi. Jika pelaksanaan tugas pemerintahan tidak berjalan dengan baik, maka citra lembaga tersebut juga akan terdampak secara negatif.

2. Kajian Teori

2.1 Disiplin Absensi

Menurut KBBI (2024) disiplin berarti ketertiban, ketaatan atau mengikuti peraturan atau ketentuan. Secara etimologis, Kata "disiplin" berasal dari bahasa Inggris discipline, yang memiliki makna sebagai pengikut atau penganut. Heri (2016:33) menjelaskan bahwa disiplin merupakan tindakan yang membentuk perilaku tertib serta kepatuhan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin juga mencerminkan sikap patuh terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama. Sikap seperti mematuhi peraturan, menunaikan kewajiban, dan menghargai waktu adalah nilai-nilai yang perlu ditanamkan dalam diri setiap individu.

Ningrum (2020) mengatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang yang menunjukkan ketaatan, keselarasan, dan ketertiban terhadap aturan dan norma kehidupan.

Salah satu bentuk penerapan sikap disiplin dalam suatu organisasi atau instansi adalah melalui sistem absensi. Pencatatan absensi memiliki peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk pendidikan, pemerintahan, dan dunia kerja. Keakuratan dalam mencatat kehadiran individu sangat berpengaruh terhadap proses evaluasi kinerja dan pengendalian produktivitas.

Absensi karyawan merupakan data yang menunjukkan karyawan bekerja setiap harinya. Data kehadiran pegawai yang dapat dihasilkan adalah waktu kedatangan dan keberangkatan pegawai sebagai bukti kehadiran kantor. Kemudian, juga dapat diketahui status pegawai yang tidak hadir tersebut apakah sudah izin atau sedang sakit. Human Resource (HR) merupakan jenjang manajer yang fungsinya mengelola pegawai. Salah satu tugas dari HR adalah manajemen kehadiran. Dengan mengolah data melalui sistem informasi kehadiran, HR dapat mengelola absensi karyawan dengan baik. (Manu & Benufinit, 2020).

Menurut fawaiz wahyu dalam jurnal Rudi Mulyadi (2023) mengatakan Absensi merupakan suatu bentuk pencatatan kehadiran seseorang atau pegawai pada suatu instansi yang dituangkan dalam bentuk rekap data kehadiran yang terdokumentasi dengan baik, dapat ditelusuri dengan mudah, dan tersedia untuk keperluan pihak yang memerlukannya. Sedangkan Miftahul Jannah (2023) dalam jurnalnya mengatakan bahwa absensi dapat diartikan sebagai kegiatan mencatat kehadiran seseorang pada suatu acara atau kegiatan. Kegiatan yang dimaksud dapat berupa kegiatan kerja, seminar, lokakarya, dan lain – lain. Dengan kata lain, dapat diartikan sebagai berkas absensi yang dapat digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai pada suatu Perusahaan atau instansi tertentu. Dokumen ini dapat berupa daftar kehadiran manual atau daftar kehadiran otomatis yang direkam secara otomatis dan disimpan oleh mesin pencatat kehadiran.

Dalam konteks disiplin, absensi tidak hanya sebatas pencatatan kehadiran, tetapi mencerminkan Tingkat tanggung jawab seseorang dan kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku, yang disebut dengan disiplin absensi. Disiplin absensi mengacu pada kepatuhan individu terhadap keakuratan jadwal kehadiran yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi. Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan komitmenseorang terhadap peraturan yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan jam kerja. Penerapan sistem absensi bertujuan untuk memantau dan meningkatkan disiplin kehadiran karyawan, guna meminimalkan ketidakhadiran. Dengan demikian, disiplin absensi menjadi indikator penting dalam menilai kinerja dan profesionalisme individu di lingkungan kerja.

2.2 Kinerja

Kinerja mencerminkan hasil kerja individu secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu ketika menjalankan tugas, yang diukur berdasarkan standar, tujuan, dan indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Meskipun demikian, perusahaan perlu memberikan dorongan motivasi dan merancang strategi yang tepat agar kualitas kinerja karyawan tetap terjaga dan tidak mengalami penurunan.

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan mencerminkan output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, Sinaga (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja individu dalam organisasi, yang bergantung pada sejumlah aspek untuk merealisasikan target yang telah direncanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Fadil Sadewa (2018 : 97) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yaitu ketika tugas atau target dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melewati batas waktu yang ditentukan. Dengan begitu, pencapaian target perusahaan tetap berjalan seiring dengan prinsip moral dan etika yang dijunjung. Hal ini memungkinkan kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi non-partisipan, wawancara terstruktur dengan 4 informan (kepala desa, kaur umum, sekretaris desa, dan staf frontliner), serta dokumentasi absensi perangkat desa. Teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data melalui kombinasi observasi, wawancara, dan dokumen. Data dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan absensi perangkat desa dan kaitannya dengan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Desa Sirnaraja. Dari hasil observasi dan wawancara dengan empat informan utama, diperoleh gambaran bahwa tingkat kedisiplinan secara umum berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa permasalahan teknis dan perilaku yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara, perangkat desa pada umumnya memahami pentingnya kehadiran sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Kepala Desa Sirnaraja menyatakan bahwa sebagian besar perangkat hadir secara rutin, namun sering terjadi keterlambatan pengisian daftar hadir karena sistem yang masih manual. Kondisi ini menciptakan peluang bagi manipulasi data kehadiran, seperti menitip absen kepada rekan kerja atau mengisi daftar hadir pada waktu yang tidak sesuai.

Faktor utama yang menyebabkan ketidakteraturan absensi di antaranya adalah fleksibilitas waktu kerja yang terlalu longgar, kurangnya pengawasan dari atasan secara langsung, serta belum adanya sistem absensi digital yang dapat merekam waktu kehadiran secara akurat. Salah satu informan, staf frontliner, menyampaikan bahwa meskipun mereka memiliki komitmen untuk hadir tepat waktu, sering kali Ketiadaan sanksi yang tegas bagi pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk kerja menyebabkan tidak timbulnya rasa jera.

Selain itu, dalam praktiknya, perangkat desa terkadang mengganti komunikasi kehadiran melalui aplikasi pesan instan seperti WhatsApp, di mana informasi izin, sakit, atau tidak hadir disampaikan secara informal. Hal ini mengaburkan pencatatan absensi yang seharusnya terdokumentasi dengan baik dan dapat dievaluasi secara administratif.

Dari sisi kontribusi disiplin absensi terhadap kinerja, ditemukan bahwa perangkat desa yang hadir secara konsisten cenderung memiliki performa yang lebih baik, terutama dalam hal ketepatan pelayanan masyarakat, kerapian administrasi, dan efektivitas koordinasi antar bagian. Perangkat yang tidak disiplin kehadirannya cenderung lambat dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, serta menimbulkan keluhan dari masyarakat.

Indikator disiplin seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap tugas menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja optimal. Misalnya, perangkat yang hadir tepat waktu dapat menyelesaikan administrasi pelayanan lebih cepat, menghindari antrean panjang dari warga yang membutuhkan dokumen atau informasi penting. Sementara itu, ketidakhadiran yang sering berulang tanpa alasan jelas menyebabkan terhambatnya pelayanan dan memperburuk citra kelembagaan desa.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja cukup tinggi, namun tanpa sistem kontrol yang ketat dan evaluasi berkala, disiplin kerja tidak dapat dipertahankan secara konsisten. Oleh karena itu, penerapan sistem absensi berbasis digital, seperti fingerprint atau aplikasi absensi berbasis lokasi (GPS), sangat direkomendasikan sebagai bentuk pembaruan administrasi desa agar kehadiran perangkat dapat tercatat secara akurat dan real-time.

Selain itu, penting juga untuk membangun budaya kerja yang menekankan pentingnya tanggung jawab pribadi. Pelatihan dan pembinaan berkala mengenai etika kerja, kedisiplinan, serta pentingnya pelayanan publik

perlu dilakukan sebagai langkah preventif dan edukatif. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin absensi bukan hanya sekadar pencatatan kehadiran, tetapi menjadi indikator penting dalam menilai integritas, profesionalisme, dan efektivitas kerja perangkat desa. Apabila tidak dikelola dengan baik, maka akan berpengaruh langsung terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan desa.

5. Penutup

Dari temuan yang diperoleh selama penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan absensi perangkat desa di Desa Sirnaraja berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kelemahan, khususnya pada sistem pencatatan kehadiran yang masih dilakukan secara manual. Ketidakteraturan absensi umumnya disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung, fleksibilitas waktu kerja yang tidak terkendali, serta ketiadaan sistem digital yang dapat mencatat kehadiran secara akurat. Selain itu, budaya kerja informal seperti menitip absen atau menyampaikan izin melalui pesan instan turut memperburuk akurasi data kehadiran.

Meskipun demikian, perangkat desa yang memiliki tingkat kehadiran tinggi terbukti mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal ketepatan waktu pelayanan, penyelesaian tugas administratif, dan koordinasi internal. Ini membuktikan bahwa disiplin absensi memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja perangkat desa. Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan absensi harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa.

Sebagai rekomendasi, perlu adanya penerapan sistem absensi berbasis digital guna meningkatkan akurasi dan transparansi pencatatan kehadiran. Evaluasi berkala terhadap data absensi juga penting dilakukan agar desa dapat mengidentifikasi pola ketidakhadiran dan menindaklanjuti sesuai kebijakan yang berlaku. Selain itu, dibutuhkan upaya untuk membangun kesadaran dan budaya kerja yang menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pelayanan publik. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas kinerja perangkat desa dapat terus meningkat dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Ibu Fizi Fauziya, S.E., M.M., selaku pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan, petunjuk, dan arahan selama berlangsungnya proses penulisan dan penyelesaian penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada seluruh civitas akademika Universitas Teknologi Digital, khususnya Program Studi Manajemen, serta kepada Kepala Desa Sirnaraja dan seluruh perangkat desa yang telah memberikan izin dan dukungan selama pengumpulan data. Terima kasih juga disampaikan kepada orang tua dan keluarga atas doa dan semangatnya, serta kepada teman-teman dan pihak lain yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

7. Referensi

- Anggriani Mauru, Vivit. Burhanuddin. Rukhayati. 2021. Analisis Pelaksanaan Kedisiplinan Aparat Desa Pada Kantor Desa Sampalowo Kecamatan Petasia Barat Kabupaten Morowali Utara. (September 2021). (Vol. 4 Nomor 09 – ISSN 2623-2022).
- Apriliani Malik, Anisa. 2024. Pengaruh Presensi Online Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arifudin Husain, Bachtiar. Budi Santoso, Arief. 2022. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor. (September 2022). (Vol. 2 Nomor 3 – ISSN 2775-1880)

- Darmawan, Donny. Hidayat, Reksi. Kurniawan, Armandwi. 2024. Pengembangan Sistem Absensi Dan Informasi KAryawan Berbasis Web. (April 2024). (Vol. 1 Nomor 6 – ISSN 3024-8248)
- F Sanaba, Hardiman. Andriyan, Yoga. Munzir. 2022. Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.(Vol. 2 Issue 2 – ISSN 2828-4690)
- Faathir, Muhammad Deka. 2024. Analisis Tingkat Gaji Pada Kinerja Guru Di MIS Muslimin Cihurang. Fakultas Ekonomi Bisnis. Bandung : Universitas Teknologi Digital.
- Gifelen, Karol. Mangantar, Maryam. Uhing, Yantje. 2021. Analisis Efektifitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. (April 2021). (Vol. 9 Nomor 2 – ISSN 2303-1174).
- Hadi Gunawan, Rega. Rahardian, Dian. Purwanti, Yuniar. 2019. Pembuatan Absensi Berbasis Android Menggunakan Metode Waterfall Untuk Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi IPI Garut. Vol.2 Nomor 1. ISSN-2655-1551.
- Iba, Zainuddin. Wardhana, Aditya. 2023. Metode Penelitian. Purbalingga : CV. Eureka Media Aksara.
- Irawanto. Welli Saputra, Riky. Ayuningtyas. Priono, Singgih. 2024. Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjar Baru Selatan. (Maret 2024).(Vol. 8 Nomor 1 – ISSN 2549-3477)
- Jannah, Miftahul. Nawangsih, Ismasari. Edora. 2023. Implementasi Aplikasi Absensi Karyawan Menggunakan Geolocation. (Agustus 2023).(Vol. 7 Nomor 3 – ISSN 2598-8719)
- Khalfani, Kemal. 2023. Representasi Kritik Sosial Dalam Lagu Iwan Fals Dan Iksan Skuter (Analisis Semiotik Multimodal). Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Miranda Dewa, Febio. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Mulyadi, Rudi. Rahardjo, Sugeng Budi. Sasongko, Ananto Tri. 2023. Sistem Aplikasi Absensi Guru Menggunakan QR Code Berbasis Android Pada SMP Negeri 1 Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. Agustus 2023. Vol 8 Nomor 2. EISSN : 2549-783.
- Priyanto, Sugeng. Subadi, Wahyu. 2022. Analisis Disiplin Kerja Aparat Desa Pada Kantor Desa Binangon Kecamatan Muara Komam Kabupaten Paser. (Vol. 5 Nomor 1 – ISSN 2723-0937).
- Riska Dewi, Wulan. Basrowi. 2024. Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital Di Dunia Yang Terhubung. Jawa Tengah. Eureka Media Aksara.
- Saparudin, heery. Ridwan, Yusup. 2023. Metodologi Penelitian PAI. Bandung : Mujahid Press.
- Saputra, Ardiansyah. Ali, Syarif. 2022. Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI Di Jakarta. (April 2022).(Vol. 6 Nomor 2 – ISSN 2548-9224)