



Penerapan presensi online dalam meningkatkan disiplin dan kinerja aparatur sipil negara

Implementation of online presence to improve the discipline and performance of state civil servants

Sherly Yustiani*, Sufian Hamim, Admiral, Raden Imam Al Hafis

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan presensi digital terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Desain/metodologi/pendekatan – Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan literatur review sistematis terhadap 30 jurnal ilmiah yang relevan, diterbitkan antara tahun 2014 dan 2026.

Temuan – Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa: (1) penerapan presensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; (2) disiplin kerja berperan sebagai variabel mediator yang menghubungkan presensi digital dengan kinerja pegawai; dan (3) kinerja pegawai meningkat secara substansial setelah implementasi sistem presensi digital yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja berbasis elektronik.

Keterbatasan penelitian – Keterbatasan kajian meliputi dominasi studi kualitatif, belum adanya penelitian spesifik pada aplikasi yang diteliti, serta keterbatasan kualitas dan kelengkapan metadata referensi.

Implikasi – Implikasi praktis dari penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengoptimalkan sistem presensi digital yang ada dengan mengintegrasikannya pada mekanisme reward and punishment yang terukur, sehingga dampaknya terhadap kinerja dapat dimaksimalkan.

Kebaruan – Temuan ini konsisten dengan teori kontrol sosial dan teori Technology Acceptance Model (TAM) yang menekankan bahwa penerimaan teknologi oleh pegawai akan mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Presensi Digital, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, E-Absensi, Aparatur Sipil Negara

Abstract

Purpose – This study aims to examine the effect of digital attendance implementation on work discipline and employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province.

Design/methodology/approach – The method employed is qualitative with a systematic literature review approach, analyzing 30 relevant scientific journals published between 2014 and 2026.

Findings – The results of the literature review indicate that: (1) the implementation of digital attendance has a positive and significant effect on employee work discipline; (2) work discipline serves as a mediating variable linking digital attendance to employee performance; and (3) employee performance improves substantially following the implementation of a digital attendance system integrated with electronic performance assessment.

Research limitations – Limitations of the study include the dominance of qualitative studies, the absence of specific research on the applications studied, and limitations in the quality and completeness of the referenced metadata.

Implications – The practical implications of this study recommend that the Manpower and Transmigration Office of Riau Province optimize its existing digital attendance system by integrating it with measurable reward and punishment mechanisms to maximize its impact on performance.

Originality – *These findings are consistent with social control theory and the Technology Acceptance Model (TAM), emphasizing that employee acceptance of technology fosters organizational rule compliance and ultimately enhances work productivity.*

Keywords: Digital Attendance, Work Discipline, Employee Performance, E-Attendance, Civil Apparatus

Histori Artikel:

Diterima: 6 Juni 2026, Direvisi: 10 Juli 2026, Disetujui: 11 Juli 2026, Dipublikasikan: 16 Juli 2026.

*Penulis Korespondensi:

sherlyyustiana.provriau@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1290>

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang bergulir di Indonesia sejak dekade pertama abad ke-21 telah menempatkan disiplin pegawai dan peningkatan kinerja sebagai dua pilar utama transformasi tata kelola pemerintahan. Dalam konteks ini, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bukan lagi sekadar alat bantu administratif, melainkan telah menjadi instrumen strategis dalam rekayasa ulang proses kerja birokrasi. Salah satu manifestasi paling nyata dari perubahan ini adalah adopsi sistem presensi digital, yang meliputi e-absensi berbasis GPS, fingerprint terintegrasi, dan aplikasi kehadiran berbasis telepon pintar, sebagai pengganti sistem manual yang rentan manipulasi dan lemah pengawasannya (Kocakülâh et al., 2018).

Di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, semangat reformasi birokrasi ini diwujudkan melalui penerapan sistem presensi digital di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau. Sebagai instansi yang secara langsung bertanggung jawab dalam pengelolaan tenaga kerja dan pelayanan transmigrasi, kualitas kinerja pegawai Disnakertrans memiliki dampak yang sangat luas bagi masyarakat. Ketepatan waktu layanan, akurasi data, dan responsivitas terhadap permasalahan ketenagakerjaan secara langsung berkaitan dengan seberapa disiplin dan produktif pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Namun demikian, pertanyaan ilmiah yang muncul adalah: apakah penerapan presensi digital secara otomatis berimplikasi pada peningkatan disiplin kerja, dan apakah disiplin kerja tersebut, pada gilirannya, mendorong peningkatan kinerja pegawai? Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya linear. Munawaroh dan Hildayanti (2023), misalnya, menemukan bahwa efektivitas aplikasi daftar hadir elektronik masih terhambat oleh kendala teknis dan perilaku pegawai yang memanipulasi absensi, yaitu hadir hanya untuk melakukan check-in, kemudian meninggalkan kantor. Sementara itu, Cahyono dkk. (2024) juga menemukan celah pada sistem shift di mana pegawai memanfaatkan fleksibilitas durasi kerja tanpa mematuhi jam operasional yang semestinya.

Di sisi lain, sejumlah penelitian justru memberikan bukti yang kuat tentang efektivitas presensi digital. Putra dkk. (2024) yang meneliti Inspektorat Provinsi Jawa Timur menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) membuktikan bahwa sistem kehadiran online berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja. Qamaruddin dan Iskandar (2021) menemukan nilai t-hitung sebesar 9,412 yang jauh melampaui t-tabel, membuktikan pengaruh signifikan e-absensi terhadap kinerja ASN. Komalig dkk. (2025) meskipun menemukan bahwa e-attendance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi menunjukkan bahwa faktor antara seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan penting dalam rantai kausal tersebut.

Kompleksitas temuan di atas justru membuka ruang penelitian yang relevan dan urgen: bagaimana mekanisme spesifik yang menghubungkan presensi digital, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di konteks Disnakertrans Provinsi Riau? Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan tersebut melalui kajian literatur sistematis yang mengintegrasikan temuan dari 30 jurnal ilmiah terpilih, dengan tujuan: (1) menganalisis pengaruh penerapan presensi digital terhadap disiplin kerja pegawai; (2) mengkaji peran mediasi disiplin kerja dalam hubungan antara presensi digital dan kinerja pegawai; dan (3) merumuskan implikasi kebijakan yang relevan bagi Disnakertrans Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literatur review sistematis (*systematic literature review*/SLR). Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tujuan penelitian adalah mensintesis dan menganalisis temuan dari berbagai penelitian yang telah ada untuk membangun pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara presensi digital, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah di Indonesia dan beberapa konteks komparatif internasional.

Protokol pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data jurnal ilmiah, antara lain Google Scholar, Sinta (Science and Technology Index Kementerian Ristek/BRIN), Crossref, dan portal jurnal internasional seperti Scopus. Kata kunci yang digunakan meliputi: "presensi digital", "e-absensi", "digital attendance", "disiplin kerja", "kinerja pegawai", "kinerja ASN", "electronic attendance", "work discipline", dan "employee performance", baik secara tunggal maupun dalam kombinasi Boolean (AND, OR).

Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah: (1) artikel diterbitkan pada periode 2014–2026; (2) mengkaji variabel presensi digital/e-absensi sebagai variabel independen, disiplin kerja dan/atau kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau mediator; (3) diterbitkan pada jurnal peer-reviewed terindeks; (4) tersedia dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Kriteria eksklusi meliputi: artikel yang teksnya tidak dapat diakses, artikel konferensi tanpa review yang ketat, dan artikel yang merupakan duplikasi dari referensi lain yang telah masuk dalam daftar review.

Proses seleksi menghasilkan 30 artikel yang memenuhi kriteria dan dianalisis secara mendalam. Analisis dilakukan menggunakan metode content analysis dengan matriks sintesis yang mencakup: identifikasi variabel penelitian, metode yang digunakan, temuan utama, dan relevansi serta gap penelitian terhadap konteks Disnakertrans Provinsi Riau. Pola temuan kemudian dikodefikasi dan dikelompokkan berdasarkan tema untuk menghasilkan proposisi-proposisi yang menjadi dasar argumen dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Presensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kajian literatur menunjukkan bahwa implementasi sistem presensi berbasis digital merupakan salah satu inovasi teknologi yang berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai melalui mekanisme pencatatan kehadiran yang lebih akurat, transparan, dan akuntabel. Dibandingkan dengan sistem presensi konvensional, presensi digital mampu merekam waktu, lokasi, dan identitas pengguna secara otomatis sehingga mengurangi peluang terjadinya manipulasi data kehadiran. Berbagai penelitian empiris secara konsisten membuktikan bahwa penerapan e-presensi memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun tingkat efektivitasnya dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kesiapan teknologi, serta karakteristik pengguna (Ardiyanto et al., 2022; Cendikia & Praningtyas, 2024; Putra et al., 2024).

Dari perspektif Technology Acceptance Model (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989), keberhasilan implementasi sistem presensi digital tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi itu sendiri, tetapi juga oleh tingkat penerimaan pengguna terhadap

teknologi tersebut. Dua konstruk utama dalam TAM, yaitu *perceived usefulness* (persepsi kemanfaatan) dan *perceived ease of use* (persepsi kemudahan penggunaan), menjadi faktor fundamental yang memengaruhi niat individu untuk menggunakan suatu sistem informasi. Apabila pegawai meyakini bahwa sistem presensi digital mampu meningkatkan efektivitas pekerjaan, mempercepat proses administrasi, serta mudah dioperasikan, maka tingkat penerimaan teknologi akan meningkat sehingga mendorong kepatuhan terhadap aturan kehadiran. Dengan demikian, disiplin kerja yang terbentuk bukan semata-mata merupakan konsekuensi dari penerapan teknologi, melainkan juga hasil dari penerimaan pengguna terhadap manfaat dan kemudahan sistem tersebut (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000).

Temuan empiris mendukung argumentasi tersebut. Cendikia dan Praningtyas (2024) menjelaskan bahwa sistem e-absensi berbasis GPS mampu meningkatkan ketepatan waktu kehadiran karena sistem melakukan verifikasi lokasi dan waktu secara otomatis sehingga meminimalkan peluang terjadinya manipulasi presensi. Hasil tersebut diperkuat oleh Putra et al. (2024) yang membuktikan bahwa penerapan e-presence memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi presensi digital memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja melalui mekanisme pengawasan yang lebih objektif dibandingkan dengan sistem manual.

Meskipun demikian, berbagai penelitian juga mengindikasikan bahwa efektivitas sistem presensi digital belum sepenuhnya ditentukan oleh kecanggihan teknologi. Husna dan Suparti (2025), Ramayasa et al. (2025), serta Vergiawan dan Kriswibowo (2024) menunjukkan bahwa penerapan absensi berbasis digital secara umum mampu meningkatkan disiplin kerja, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Beberapa penelitian menemukan adanya praktik penyalahgunaan teknologi, seperti manipulasi lokasi menggunakan aplikasi GPS palsu, yang menunjukkan bahwa inovasi teknologi tetap memiliki celah apabila tidak diimbangi dengan mekanisme pengawasan yang memadai. Selain itu, keberhasilan implementasi sistem presensi digital juga sangat dipengaruhi oleh konsistensi pengawasan pimpinan serta kepatuhan organisasi dalam menerapkan aturan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Social Control Theory* yang dikembangkan oleh Hirschi (1969). Teori ini menjelaskan bahwa kepatuhan individu terhadap aturan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan regulasi formal, tetapi juga oleh efektivitas mekanisme kontrol sosial yang diterapkan dalam organisasi. Kontrol sosial mencakup pengawasan, penegakan aturan, pemberian sanksi, komitmen terhadap organisasi, serta internalisasi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam konteks implementasi sistem presensi digital, teknologi hanya berfungsi sebagai instrumen pengawasan, sedangkan perilaku disiplin pegawai tetap bergantung pada sejauh mana organisasi mampu membangun komitmen pegawai, melakukan monitoring secara konsisten, serta menerapkan konsekuensi yang adil terhadap setiap pelanggaran. Oleh karena itu, keberadaan sistem presensi digital perlu dipandang sebagai bagian dari mekanisme kontrol sosial organisasi, bukan sebagai satu-satunya faktor yang menentukan terbentuknya disiplin kerja.

Penelitian lain semakin memperkuat hubungan tersebut. Ardiyanto et al. (2022) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan kehadiran sekaligus membangun budaya disiplin organisasi. Muharman et al. (2023) juga menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kehadiran merupakan bagian dari upaya modernisasi birokrasi yang mendukung peningkatan akuntabilitas aparatur. Selanjutnya, Syukriyati et al. (2023) mengemukakan bahwa penerapan aplikasi absensi daring bertujuan meningkatkan disiplin pegawai yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Temuan tersebut diperkuat oleh Irawanto et al. (2024) yang menyatakan bahwa efektivitas implementasi absensi digital dipengaruhi secara simultan oleh tingkat disiplin

pegawai dan ketersediaan sarana-prasarana pendukung, khususnya infrastruktur teknologi informasi yang memadai.

Secara keseluruhan, hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan adanya konsistensi hubungan positif antara penerapan sistem presensi digital dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Namun demikian, besarnya pengaruh tersebut tidak bersifat universal karena dipengaruhi oleh tingkat penerimaan teknologi sebagaimana dijelaskan dalam Technology Acceptance Model (TAM) serta efektivitas mekanisme kontrol sosial organisasi sebagaimana dijelaskan dalam Social Control Theory. Dengan kata lain, manfaat sistem presensi digital akan optimal apabila pegawai memiliki persepsi positif terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem, sekaligus organisasi mampu menerapkan pengawasan, penegakan aturan, serta pemberian sanksi secara konsisten. Sintesis teoretis dan empiris tersebut memberikan landasan konseptual yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa penerapan presensi online berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Pengaruh Presensi Online terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hubungan antara penerapan sistem presensi online dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) telah menjadi perhatian berbagai penelitian. Namun, hasil empiris menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lebih kompleks dibandingkan dengan hubungannya dengan disiplin kerja. Secara umum, mayoritas penelitian mengonfirmasi bahwa digitalisasi sistem presensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui mekanisme pengawasan yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis data. Sistem presensi online memungkinkan organisasi memonitor tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan pegawai secara real time, sehingga menyediakan informasi yang lebih objektif sebagai dasar evaluasi kinerja. Meskipun demikian, besarnya pengaruh yang dihasilkan cenderung bervariasi karena dipengaruhi oleh faktor teknologi, karakteristik organisasi, serta perilaku pengguna (Cahyono et al., 2024; Novitasari et al., 2024; Qamaruddin & Iskandar, 2021).

Dalam perspektif Technology Acceptance Model (TAM), pengaruh sistem presensi online terhadap kinerja tidak terjadi secara otomatis, melainkan diawali oleh penerimaan pengguna terhadap teknologi tersebut. Davis (1989) menjelaskan bahwa persepsi mengenai kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) merupakan determinan utama yang mendorong individu untuk memanfaatkan sistem informasi secara optimal. Ketika pegawai memandang bahwa sistem presensi online mampu meningkatkan efisiensi administrasi, mempermudah proses pelaporan kehadiran, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif, intensitas penggunaan sistem akan meningkat. Penerimaan tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu melalui pengelolaan waktu kerja yang lebih baik, kepatuhan terhadap prosedur organisasi, serta meningkatnya akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000). Oleh karena itu, manfaat teknologi terhadap kinerja sangat bergantung pada tingkat penerimaan pegawai terhadap sistem yang diimplementasikan.

Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Qamaruddin dan Iskandar (2021) membuktikan bahwa penerapan e-absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil yang sejalan juga dilaporkan oleh Novitasari et al. (2024) serta Cahyono et al. (2024), yang menunjukkan bahwa sistem presensi digital mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan kepatuhan terhadap jam kerja dan pengawasan yang lebih objektif. Selain itu, Mardila (2023) serta Tondang dan Istambul (2023) menjelaskan bahwa kemampuan sistem dalam memonitor aktivitas pegawai secara real time memberikan dasar yang lebih akurat dalam mengukur aspek kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta efektivitas pemanfaatan waktu kerja. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa digitalisasi presensi tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kinerja

yang menyediakan data objektif bagi organisasi dalam melakukan evaluasi terhadap produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara presensi online dan kinerja belum sepenuhnya konsisten. Komalig et al. (2025) menemukan bahwa sistem e-attendance memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa manfaat sistem presensi kemungkinan bekerja melalui mekanisme tidak langsung dengan melibatkan variabel-variabel psikologis maupun organisasional sebagai mediator. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa efektivitas sistem presensi digital sering kali terhambat oleh berbagai kendala implementasi, seperti gangguan jaringan, kesalahan sistem (system error), maupun praktik manipulasi presensi yang masih dilakukan oleh sebagian pegawai (Erlinda et al., 2024; Munawaroh & Hildayanti, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan teknologi belum cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja apabila kualitas sistem informasi serta kepatuhan pengguna belum dapat dijamin secara optimal.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif Social Control Theory yang dikemukakan oleh Hirschi (1969). Teori ini menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kekuatan mekanisme kontrol sosial yang meliputi pengawasan, kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap organisasi, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten. Dalam konteks sistem presensi online, teknologi berfungsi sebagai sarana pengawasan formal, sedangkan peningkatan kinerja hanya dapat dicapai apabila data presensi benar-benar dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi, pembinaan, dan penegakan disiplin. Sebaliknya, apabila pengawasan organisasi lemah, sanksi tidak diterapkan secara konsisten, atau masih terdapat peluang melakukan manipulasi terhadap sistem, maka fungsi pengendalian yang diharapkan dari teknologi menjadi berkurang sehingga dampaknya terhadap kinerja pegawai juga cenderung melemah. Dengan demikian, efektivitas presensi online sangat dipengaruhi oleh integrasi antara teknologi informasi dan mekanisme kontrol sosial yang diterapkan dalam organisasi.

Penelitian lain memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme tersebut. Purba et al. (2022) serta Chuzaini et al. (2025) menunjukkan bahwa sistem presensi online pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja elektronik (e-performance system) yang mendokumentasikan aktivitas dan capaian kerja pegawai secara berkelanjutan. Integrasi tersebut memungkinkan organisasi menghubungkan data kehadiran dengan pencapaian target kinerja sehingga proses evaluasi menjadi lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, kontribusi presensi online terhadap peningkatan kinerja akan semakin besar apabila didukung oleh sistem informasi yang terintegrasi, infrastruktur teknologi yang memadai, serta mekanisme evaluasi yang konsisten.

Berdasarkan sintesis teori dan temuan empiris tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan antara presensi online dan kinerja ASN bersifat multidimensional. Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa penerimaan pengguna terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem menjadi prasyarat utama agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal. Sementara itu, Social Control Theory menegaskan bahwa efektivitas teknologi dalam meningkatkan kinerja bergantung pada kekuatan mekanisme pengawasan organisasi, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi penerapan sanksi dan evaluasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja melalui sistem presensi online tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sistem presensi dengan sistem manajemen kinerja serta membangun budaya disiplin yang kuat. Sintesis tersebut memberikan landasan teoritis dan empiris yang memadai untuk mendukung hipotesis bahwa presensi online berpengaruh positif terhadap kinerja ASN,

meskipun pengaruh tersebut dapat diperkuat atau diperlemah oleh faktor-faktor organisasional dan perilaku pengguna.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu hubungan kausal yang paling konsisten dibuktikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik. Disiplin kerja dipandang sebagai manifestasi kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan, standar operasional, serta nilai-nilai organisasi yang tercermin melalui ketepatan waktu, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi dalam mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai indikator perilaku organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja individu maupun organisasi (Asman & Darmalia, 2021; Nabilah & Atieq, 2022).

Dalam perspektif Social Control Theory, disiplin kerja merupakan hasil dari mekanisme kontrol sosial yang diterapkan organisasi melalui pengawasan, penegakan aturan, internalisasi norma, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten (Hirschi, 1969). Teori ini menjelaskan bahwa individu cenderung mematuhi aturan ketika terdapat ikatan yang kuat terhadap organisasi, pengawasan yang efektif, serta konsekuensi yang jelas terhadap setiap bentuk penyimpangan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya merupakan karakteristik individual, tetapi juga merupakan produk dari sistem pengendalian organisasi yang mampu membangun kepatuhan secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi sektor publik, mekanisme kontrol sosial menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Sementara itu, Technology Acceptance Model (TAM) memberikan penjelasan mengenai bagaimana teknologi informasi berkontribusi terhadap pembentukan disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Davis (1989), persepsi terhadap kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) memengaruhi tingkat penerimaan individu terhadap suatu sistem informasi. Ketika pegawai menerima sistem digital, seperti aplikasi presensi maupun sistem manajemen kinerja elektronik, sebagai teknologi yang mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas administrasi, maka kepatuhan terhadap prosedur kerja akan meningkat. Penerimaan terhadap teknologi tersebut mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih tertib, akuntabel, dan produktif, sehingga disiplin kerja menjadi mekanisme yang menghubungkan pemanfaatan teknologi dengan peningkatan kinerja pegawai (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000).

Berbagai penelitian empiris mendukung argumentasi tersebut. Asman dan Darmalia (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penggunaan sistem presensi elektronik hanya memberikan pengaruh yang relatif lebih kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa teknologi presensi berfungsi sebagai instrumen pendukung dalam proses pengawasan, sedangkan peningkatan kinerja lebih ditentukan oleh tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi teknologi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti oleh perubahan perilaku disiplin sebagai respons terhadap sistem pengawasan yang diterapkan organisasi.

Temuan tersebut diperkuat oleh Nabilah dan Atieq (2022) yang menjelaskan bahwa implementasi sistem kinerja elektronik mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan pencapaian target kerja sesuai dengan standar organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen kinerja memiliki fungsi

yang lebih luas daripada sekadar mendokumentasikan aktivitas pegawai, yaitu sebagai sarana untuk membangun budaya kerja yang lebih disiplin, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai mekanisme perilaku yang menjembatani pemanfaatan teknologi dengan peningkatan produktivitas pegawai.

Penelitian lain juga menegaskan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh faktor organisasional, khususnya kepemimpinan. Fauzan et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas sistem digital akan semakin tinggi apabila didukung oleh kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan, melakukan pengawasan secara konsisten, serta menegakkan aturan organisasi secara adil. Dalam perspektif Social Control Theory, kepemimpinan merupakan salah satu bentuk kontrol sosial formal yang berperan dalam memperkuat kepatuhan pegawai terhadap norma organisasi, sehingga disiplin kerja dapat berkembang menjadi budaya organisasi yang mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan determinan utama yang menjelaskan hubungan antara sistem pengendalian organisasi dan peningkatan kinerja ASN. Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa penerimaan terhadap teknologi mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih tertib dan efisien, sedangkan Social Control Theory menegaskan bahwa pengawasan, penegakan aturan, serta komitmen organisasi merupakan faktor yang memperkuat perilaku disiplin tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan teknologi presensi atau sistem digital lainnya, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam membangun disiplin kerja melalui kombinasi antara pemanfaatan teknologi, efektivitas mekanisme kontrol sosial, dan kepemimpinan yang mendukung. Sintesis tersebut memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN serta berpotensi menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh teknologi terhadap peningkatan kinerja.

4. Peran Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan Presensi Digital dan Kinerja

Literatur terkini menunjukkan bahwa hubungan antara sistem presensi online dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) tidak selalu berlangsung secara langsung, tetapi sering kali terjadi melalui mekanisme mediasi yang melibatkan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Perspektif ini berkembang karena peningkatan kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari perubahan perilaku kerja yang dipicu oleh penerapan teknologi informasi, bukan semata-mata akibat keberadaan teknologi itu sendiri. Dengan demikian, disiplin kerja dipandang sebagai mekanisme perilaku yang menjelaskan bagaimana sistem presensi digital mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Irawanto et al., 2024; Putra et al., 2024).

Dalam perspektif Technology Acceptance Model (TAM), mekanisme mediasi tersebut dapat dijelaskan melalui proses penerimaan teknologi oleh pengguna. Davis (1989) menjelaskan bahwa persepsi terhadap kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) mendorong individu untuk menerima serta menggunakan sistem informasi secara konsisten. Ketika pegawai memandang sistem presensi online sebagai teknologi yang memberikan manfaat nyata dalam mendukung pelaksanaan tugas, meningkatkan akuntabilitas, serta mempermudah proses administrasi kehadiran, maka tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja akan meningkat. Peningkatan kepatuhan tersebut kemudian tercermin dalam perilaku disiplin, seperti kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, dalam kerangka TAM, pengaruh teknologi terhadap kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui

perubahan perilaku kerja yang dibentuk oleh penerimaan pengguna terhadap sistem informasi (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000).

Penjelasan tersebut selaras dengan Social Control Theory yang dikemukakan oleh Hirschi (1969). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku disiplin merupakan konsekuensi dari efektivitas mekanisme kontrol sosial yang diterapkan organisasi, baik melalui pengawasan formal, penegakan aturan, pemberian penghargaan dan sanksi, maupun pembentukan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks sistem presensi online, teknologi berfungsi sebagai instrumen yang memperkuat kapasitas organisasi dalam melakukan monitoring terhadap perilaku pegawai. Namun demikian, data presensi hanya akan menghasilkan perubahan perilaku apabila dimanfaatkan secara konsisten dalam proses evaluasi, pembinaan, dan penegakan disiplin. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi jembatan yang menghubungkan fungsi pengawasan berbasis teknologi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berbagai penelitian empiris memberikan dukungan terhadap mekanisme mediasi tersebut. Putra et al. (2024) menunjukkan bahwa sistem e-presence berpengaruh positif terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai, serta membuktikan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara presensi digital dan peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa manfaat teknologi tidak hanya berasal dari kemampuannya mencatat kehadiran secara elektronik, tetapi juga dari kemampuannya membentuk perilaku disiplin yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian lain juga memperkuat argumentasi tersebut. Irawanto et al. (2024) menemukan bahwa efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan kinerja bergantung pada proses mediasi yang melibatkan disiplin pegawai, sedangkan ketersediaan sarana dan prasarana teknologi hanya berperan dalam mendukung implementasi sistem tanpa memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa investasi pada infrastruktur teknologi belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak disertai dengan perubahan perilaku disiplin sebagai konsekuensi dari penggunaan sistem tersebut.

Lebih lanjut, penelitian Komalig et al. (2025) menunjukkan bahwa sistem e-attendance tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, tetapi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara presensi online dan kinerja pada dasarnya bersifat tidak langsung serta memerlukan variabel psikologis maupun organisasional sebagai mekanisme penjelas. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Daruqhutni et al. (2025), yang menemukan bahwa sistem kehadiran elektronik meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja, sedangkan faktor kompensasi tertentu tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan. Konsistensi hasil tersebut memperlihatkan bahwa teknologi informasi lebih berperan dalam membentuk kondisi perilaku dan psikologis pegawai yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja dibandingkan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas individu.

Berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan mekanisme mediasi yang memiliki landasan konseptual maupun empiris yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara sistem presensi online dan kinerja ASN. Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa penerimaan terhadap teknologi menghasilkan perubahan perilaku melalui meningkatnya kepatuhan terhadap penggunaan sistem, sedangkan Social Control Theory menegaskan bahwa perubahan perilaku tersebut diperkuat oleh mekanisme pengawasan, penegakan aturan, dan komitmen organisasi. Integrasi kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa sistem presensi online tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, tetapi terlebih dahulu membentuk perilaku disiplin melalui penerimaan teknologi dan efektivitas kontrol sosial organisasi. Disiplin kerja yang semakin baik selanjutnya

mendorong peningkatan produktivitas, akuntabilitas, serta kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Dengan demikian, sintesis literatur memberikan dasar teoritis dan empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh presensi online terhadap kinerja ASN, sekaligus menjelaskan mengapa hasil pengujian hubungan langsung antara presensi online dan kinerja pada berbagai penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi.

5. Sintesis dan Proposisi Penelitian

Mayoritas penelitian mengonfirmasi bahwa penerapan sistem presensi online berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN), terutama ketika implementasinya didukung oleh mekanisme pengawasan yang efektif, penegakan aturan yang konsisten, serta komitmen organisasi dalam membangun budaya disiplin. Sebaliknya, hubungan langsung antara presensi online dan kinerja menunjukkan hasil yang lebih bervariasi. Meskipun sebagian penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan, sejumlah penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut cenderung melemah atau bahkan tidak signifikan apabila tidak didukung oleh faktor-faktor perilaku maupun organisasional. Di sisi lain, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja menunjukkan konsistensi yang tinggi, sehingga disiplin kerja dapat dipandang sebagai determinan utama yang menjelaskan peningkatan produktivitas, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai (Asman & Darmalia, 2021; Irawanto et al., 2024; Putra et al., 2024).

Sintesis tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara presensi online dan kinerja lebih tepat dipahami sebagai suatu mekanisme yang berlangsung secara tidak langsung. Sistem presensi digital tidak serta-merta meningkatkan kinerja pegawai, tetapi terlebih dahulu membentuk perilaku disiplin melalui peningkatan kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, akuntabilitas, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Perubahan perilaku tersebut selanjutnya menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki posisi strategis sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat menghasilkan dampak terhadap kinerja organisasi.

Mekanisme tersebut dapat dijelaskan secara komplementer melalui Technology Acceptance Model (TAM) dan Social Control Theory. Dalam perspektif TAM, penerimaan pegawai terhadap sistem presensi online ditentukan oleh persepsi mengenai kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) sebagaimana dikemukakan oleh Davis (1989). Tingginya tingkat penerimaan teknologi akan mendorong penggunaan sistem secara konsisten sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan memperkuat disiplin pegawai. Sebaliknya, apabila teknologi dipersepsikan sulit digunakan atau tidak memberikan manfaat yang nyata, maka intensitas penggunaan sistem akan menurun dan efektivitas implementasinya dalam meningkatkan disiplin maupun kinerja menjadi terbatas (Davis, 1989; Venkatesh & Davis, 2000).

Sementara itu, Social Control Theory (Hirschi, 1969) menjelaskan bahwa keberhasilan sistem presensi online tidak hanya ditentukan oleh karakteristik teknologi, tetapi juga oleh efektivitas mekanisme kontrol sosial yang diterapkan organisasi. Pengawasan yang berkesinambungan, konsistensi dalam penegakan aturan, penerapan penghargaan dan sanksi, serta kuatnya komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan faktor-faktor yang memperkuat fungsi presensi online sebagai instrumen kontrol formal. Dalam perspektif ini, teknologi berperan sebagai media yang menyediakan informasi mengenai perilaku kehadiran pegawai, sedangkan perubahan perilaku disiplin dan peningkatan kinerja bergantung pada bagaimana informasi tersebut dimanfaatkan dalam proses evaluasi dan pengendalian organisasi.

Integrasi kedua perspektif teoritis tersebut memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai variasi hasil penelitian terdahulu. Ketidakkonsistenan pengaruh

langsung presensi online terhadap kinerja dapat dipahami sebagai konsekuensi dari adanya mekanisme perilaku yang harus dilalui sebelum peningkatan kinerja terjadi. Ketika tingkat penerimaan teknologi tinggi dan mekanisme kontrol sosial organisasi berjalan secara efektif, sistem presensi online mampu membentuk perilaku disiplin yang lebih kuat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila salah satu dari kedua kondisi tersebut tidak terpenuhi, maka kontribusi sistem presensi terhadap kinerja cenderung menjadi lebih lemah.

Berdasarkan sintesis teoritis dan empiris tersebut, disiplin kerja dapat diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara implementasi sistem presensi online dan kinerja ASN. Temuan Putra et al. (2024) serta Irawanto et al. (2024) memberikan dukungan empiris bahwa disiplin kerja merupakan mekanisme yang menyalurkan pengaruh sistem presensi digital terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan proposisi bahwa disiplin kerja berpotensi berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) maupun mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara implementasi Presensi Online dan kinerja ASN. Selain itu, tingkat penerimaan teknologi sebagaimana dijelaskan dalam Technology Acceptance Model (TAM) serta efektivitas kontrol sosial organisasi dipandang sebagai kondisi kontekstual (*boundary conditions*) yang dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara presensi online, disiplin kerja, dan kinerja. Proposisi tersebut menjadi dasar konseptual bagi pengujian empiris pada penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif untuk memperoleh bukti mengenai mekanisme hubungan antarkonstruksi yang dikembangkan.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian berbasis tinjauan literatur sistematis ini telah berhasil menjawab pertanyaan penelitian tentang mekanisme pengaruh presensi digital terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan mengintegrasikan temuan dari 30 jurnal ilmiah yang relevan. Tiga kesimpulan utama dapat ditarik dari sintesis literatur ini. Pertama, presensi online secara konsisten meningkatkan disiplin kerja ASN melalui peningkatan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan akuntabilitas. Pengaruh tersebut semakin optimal apabila didukung oleh penerimaan teknologi, pengawasan efektif, serta kontrol sosial organisasi yang konsisten. Kedua, presensi online berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN, namun pengaruh langsungnya cenderung bervariasi. Efektivitasnya bergantung pada penerimaan teknologi, integrasi dengan sistem manajemen kinerja, kualitas infrastruktur, serta mekanisme pengawasan dan evaluasi organisasi yang memadai. Ketiga, disiplin kerja merupakan determinan utama kinerja ASN karena mendorong kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pengaruh tersebut diperkuat oleh kontrol sosial organisasi serta budaya kerja yang mendukung perilaku disiplin secara berkelanjutan. Keempat, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan pengaruh presensi online terhadap kinerja ASN. Penerimaan teknologi dan efektivitas kontrol sosial membentuk perilaku disiplin, yang selanjutnya meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, serta pencapaian kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan sintesis literatur dan analisis kontekstual di atas, penelitian ini merumuskan beberapa implikasi kebijakan dan rekomendasi strategis dalam mengoptimalkan implementasi presensi digital untuk mendorong disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pertama, perlu mengintegrasikan sistem presensi digital dengan sistem penilaian kinerja secara real-time agar data kehadiran menjadi dasar evaluasi kinerja yang objektif, meningkatkan akuntabilitas, serta mendukung pengambilan keputusan kepegawaian yang lebih efektif dan transparan. Kedua, penerapan mekanisme *reward* dan *punishment* yang transparan, konsisten, dan berbasis data presensi perlu diperkuat untuk meningkatkan kepatuhan pegawai, membangun disiplin kerja,

serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja. Ketiga, data presensi digital perlu dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, termasuk mengidentifikasi pola kehadiran, beban kerja, dan kebutuhan pembinaan pegawai, sehingga mendukung peningkatan produktivitas serta kesejahteraan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Keempat, penguatan budaya disiplin perlu dilakukan melalui keteladanan pimpinan, pengawasan yang konsisten, serta internalisasi nilai profesionalisme, sehingga sistem presensi digital berfungsi sebagai instrumen pembinaan, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Kelima, evaluasi berkala terhadap sistem presensi digital perlu dilakukan untuk memastikan keandalan teknologi, menutup potensi penyalahgunaan, serta menyempurnakan fitur dan mekanisme implementasi agar sistem tetap relevan, efektif, dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan perlu dikemukakan dalam pembahasan berbasis SLR ini. Pertama, mayoritas studi rujukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokus tunggal, sehingga generalisasi temuan ke konteks Disnakertrans Provinsi Riau perlu dilakukan secara hati-hati dan divalidasi melalui pengujian kuantitatif pada penelitian ini. Kedua, tidak ditemukan studi yang secara spesifik meneliti pada aplikasi tertentu, sehingga rujukan yang digunakan bersifat analog dari aplikasi presensi sejenis pada instansi lain. Ketiga, sebagian besar artikel merupakan publikasi pada jurnal nasional dengan indeksasi terbatas, sehingga peneliti tetap perlu melakukan penelusuran ulang pada basis data resmi seperti Garuda, SINTA, atau Google Scholar untuk memastikan tautan akses dan detail bibliografis (volume, nomor halaman, DOI) setiap sumber sebelum dicantumkan dalam naskah final tesis, mengingat tidak seluruh metadata tersebut tersedia lengkap pada tabel rujukan yang digunakan dalam kajian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y., & Wahyuni, S. (2022). Factors affecting the acceptance of the Raileo application and their impact on worker performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(2), 190–204. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6214>
- Aisyah, & Yasri, Y. (2019). Electronic attendance and allowance performance effect towards discipline and work motivation in ministry of religion regional office. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 10–21. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.104>
- Anshori, R. F., Najmudin, & Sudarto. (2024). Acceptance of the Raileo application and its impact on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(4), 24–38.
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Azahra, S., & Fatihah, D. C. (2024). The effect of the effectiveness of the implementation of fingerprint attendance on work discipline at PT. Terang Cahaya Abadi Sejati. *International Journal of Management and Business*, 1(4), 195–203.
- Cahyono, M., Pramudiana, I. D., & Sholichah, N. (2024). Efektivitas absensi online berbasis Android (PRESTIGE) pada peningkatan kedisiplinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. *SAP*, 2(3), 551–562.
- Cendikia, S., & Praningtyas, E. R. V. (2024). Penerapan e-absensi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di SDN 163098 Kota Tebing Tinggi. *HUMANIS: Human Resources Management and Business Journal*, 1(1).

- Chuzaini, M., Susanto, D., & Suljatismiko. (2025). Peran aplikasi Si-PreTI dan E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(11), 4431–4442. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i11.2025>
- Cucchiella, F., Gastaldi, M., & Ranieri, L. (2014). Managing absenteeism in the workplace: The case of an Italian multiutility company. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 150, 1157–1166. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.131>
- Daruqhutni, A. R., Alghifary, F., Prasetya, T. A., Aprilianto, R., Ramadan, H. A., & Aulia, A. (2025). Pengaruh sistem kehadiran elektronik (Aplikasi Aku Hadir) dan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 358–372. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4885>
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Erlinda, D. F., Septian, E., & Rupiarsieh. (2024). Inovasi aplikasi Sikopo dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika dan Komunikasi*, 5(2). <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i2.607>
- Fauzan, R., Harsono, K., Meisandy, R. P., Barokah, M., & Muhaimin, M. I. (2024). Optimising human resource management as an effort to improve employee performance through digital attendance. *Riwayat*, 7(1). <https://doi.org/10.24815/Riwayat.v7i1.36412>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency*. University of California Press.
- Kocakülâh, M. C., Bryan, T. G., & Lynch, S. (2018). Effects of absenteeism on company productivity, efficiency, and profitability. *Business and Economic Research*, 8(1), 115–131. <https://doi.org/10.5296/ber.v8i1.12395>
- Komalig, K. K., Pio, R. J., & Mangindaan, J. (2025). The influence of e-attendance application (SIMPEG TVRI) on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance at LPP TVRI North Sulawesi. *Journal Dimensie Management and Public Sector*, 6(3), 72–83. <https://doi.org/10.48173/jdmps.v6i2.318>
- Malik, A. A., Andayaningsih, S., & Daweng, A. M. (2024). The influence of online presence on the intensity of employee discipline at PT. Pegadaian (Persero) Daya Makassar Branch. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(3), 491–496.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardila, S. (2023). Efektivitas presensi online dalam meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 1(3), 47–56. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i3.270>
- Muharman, A., Frinaldi, A., Magriasti, L., & Anisa, F. V. (2023). Implementasi kebijakan sistem absensi online dalam meningkatkan kinerja ASN di Bappeda Kota Sungai Penuh. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(3).
- Munawaroh, N., & Hildayanti, M. (2023). Efektivitas penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. *Jurnal JISIPOL*, 7(2), 96–117.
- Putra, V. G., Rahayu, S., & Sundjoto. (2024). Pengaruh sistem kehadiran online e-presence terhadap disiplin dan kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 6017–6026.
- Putri, R. D., Fuadi, F., & Selvina, M. (2025). The effect of implementing online presence with Selfi Application and work discipline on employee performance. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(2), 343–366. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i2.7148>

- Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2021). Analisis efektivitas penerapan e-absensi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 210–221.
- Rahmatia, A., Fitiah, A., Kasman, R. A., N, A. R., Hartini, D., Arsyad, R., Mastur, A., & Ridwan, M. (2026). Digital absence innovation in the enforcement of employee work discipline at the Makassar City education office. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(2), 332–339. <https://doi.org/10.55942/pssj.v6i2.1220>
- Sahira, F., & Soemitra, A. (2022). Application of attendance application to the performance of ASN in the People's Welfare Division, Regional Secretariat of Binjai City. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan*, 3(3). <https://doi.org/10.53697/emak.v3i3>
- Saikia, A., Choudhury, N. P., & Begum, M. (2025). A comprehensive analysis of absenteeism among employees at Kishlay Foods Pvt. Ltd. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 987. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-533-1_36
- Syukriyati, H. N., Zainuddin, & Apriansyah, A. (2023). Pengaruh penggunaan aplikasi sistem informasi absensi online terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ganec Swara*, 17(4), 2167–2172.
- Tondang, B., & Istambul, M. R. (2023). E-presence in measuring employee performance in the implementation of national road region IV West Java Province ministry of public works and public housing. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(7).
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). *A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies*. *Management Science*, 46(2), 186–204.
- David, J. B., & Kureh, J. R. (2025). The effect of e-attendance on workers' performance in Kaltungo Local Government Area, Gombe State. *Journal of Contemporary Education Research*, 8(8), 45–56. <https://doi.org/10.70382/hujcer.v8i8.023>