

**PENGARUH ABSENSI *ONLINE B-GATE* SEBAGAI BENTUK INOVASI DIGITAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS ABSENSI *ONLINE B-GATE* PADA BANK BTN
KANTOR CABANG BANDUNG)**

***THE EFFECT OF B-GATE ONLINE ATTENDANCE AS A FORM OF DIGITAL
INNOVATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE (A CASE STUDY OF B-GATE
ONLINE ATTENDANCE AT BANDUNG BRANCH OFFICE OF BANK BTN)***

Luh Sri Widyaningsih¹, Dr. Ratri Wahyuningtyas, S.T., M.M²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom
University

¹mutianurulsoraya@student.telkomuniversity.ac.id, ²ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui absensi *online B-GATE*, dan disiplin kerja di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung, serta pengaruh absensi *online B-GATE* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung. Absensi *online B-GATE* merupakan bentuk inovasi digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank BTN. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank BTN Kantor Cabang, dengan populasi sebanyak 206 karyawan dan sampel diambil sebanyak 136 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa absensi *online* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung. Absensi *online B-GATE* berpengaruh sebesar 49,4% terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung, sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Inovasi Digital; Absensi *Online B-GATE*; Disiplin Kerja.

Abstract

This study is aimed to determine B-GATE online attendance and the work discipline at Bandung branch office of PT. Bank BTN along with the effect B-GATE online attendance on the employee work discipline at Bandung Branch Office of Bank BTN B-GATE online attendance is form of innovation in digitizing human resources management conducted by Bank BTN. This research uses quantitative method. Data collection technique uses a questionnaire distributed to employees at Branch Office of Bank BTN, with 206 employees as population and 136 as sample. The analysis technique uses descriptive analysis, simple linear analysis, and classical assumption test. The regression test results showed that B-GATE online attendance had a significant effect on the work discipline at Bandung Branch Office of Bank BTN, B-GATE online attendance affects 49,4% on the employee work discipline at Bandung Branch Office of Bank BTN, while the remaining 50% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Digital Innovation; B-GATE Online Attendance; Work Discipline

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Untuk mendukung terciptanya sumber daya yang kompeten, mampu bersaing, dan mampu meningkatkan produktivitas usaha beberapa perusahaan melakukan inovasi digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang penting dalam organisasi skala besar maupun skala kecil, karena sumber menggerakkan, mengarahkan organisasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Salah satu perusahaan yang melakukan inovasi digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk atau lebih dikenal dengan Bank BTN. Adapun bentuk inovasi digitalisasi yang dilakukan Bank BTN yaitu penerapan absensi *online* B-GATE, sistem rekrutmen *online* dan TI *Talent Management Systems*.

Absensi *online* B-GATE berfungsi untuk mengawasi disiplin kerja karyawan, karena dengan menggunakan sistem ini data kehadiran para karyawan yang dihasilkan sangat akurat dan dapat diperoleh pada saat itu juga (*realtime*) kapanpun dan dimanapun selama memiliki koneksi jaringan internet [14]. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik [6]. Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, kepatuhan pada peraturan, dan etika kerja [8]. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu cara untuk mengetahui dan mengukur kedisiplinan karyawan dalam waktu kedatangan maupun jam pulang saat bekerja.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung
Periode Januari-Oktober 2019

Periode 2019	Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah Karyawan	Hari Kerja
Januari	57	43	216	23
Februari	50	35	216	23
Maret	90	50	216	23
April	54	24	216	23
Mei	91	29	216	23
Juni	97	36	216	23
Juli	74	82	216	23
Agustus	60	58	214	23
September	100	43	211	21
Oktober	96	48	206	23

Sumber: Human Capital Support Bank BTN Kantor Cabang Bandung, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan ada fenomena pada disiplin kerja karyawan dimana mengalami penurunan atau peningkatan dari bulan Januari sampai Oktober 2019. Pada bulan Mei dan Juni menunjukkan tingkat keterlambatan keterlambatan karyawan sebanyak 91 dan 97 serta puncak keterlambatan tertinggi terjadi di bulan September. Untuk bulan Juli menunjukkan bahwa karyawan yang pulang mendahului jam kerja paling tinggi, tetapi di bulan Agustus dan September mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 58 menjadi 43. Selain itu staff human capital Bank BTN Kantor Cabang Bandung mengungkapkan bahwa penerapan absensi *online* B-GATE masih efektif mengawasi dan mempengaruhi disiplin kerja, disebabkan oleh beberapa kendala seperti jaringan yang kurang stabil saat banyak yang mengaksesnya.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah

1. Bagaimana absensi *online* B-GATE di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan disiplin kerja karyawan di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung?
3. Bagaimana pengaruh absensi *online* B-GATE terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini berdasarkan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui absensi *online* B-GATE di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh absensi *online* B-GATE terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung.

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga

hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder [7].

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai disiplin ilmu yang mempelajari berbagai aspek tingkah laku manusia dalam konteks organisasi, tingkah laku tersebut akan mempengaruhi bagaimana roda dan efektivitas kinerja organisasi [11].

2.3 Absensi Online B-GATE

Absensi *online* adalah sebuah aplikasi yang digunakan untuk absen secara *online* dengan *smartphone* [4]. Kemudian absensi *online* B-GATE (BTN GEO Attendance) merupakan aplikasi absensi berteknologi GPS dimana absen menggunakan *fingerprint* (scan wajah) yang terkoneksi langsung ke kantor pusat [3]. Pihak yang mengelola dan bertanggung jawab atas mekanisme B-GATE ini adalah human capital management division (HCMD) pusat yang berada di Jakarta. Dalam penelitian ini ada lima hal yang dijadikan sebagai alat ukur absensi *online* B-GATE sebagai berikut: [1].

- a. Perangkat keras (*hardware*)
Perangkat keras merupakan sub variabel yang konkrit, artinya wujudnya berupa fasilitas yang dapat terlihat untuk mendukung kinerja dari perangkat itu sendiri.
- b. Perangkat lunak (*software*)
Perangkat lunak (*software*), menunjang pelaksanaan sistem informasi manajemen yang dibedakan menjadi dua fungsi yaitu perangkat lunak sistem (*system software*) dan perangkat lunak aplikasi (*application software*).
- c. Database
Database merupakan kumpulan informasi yang disimpan dalam perangkat dengan sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program untuk memperoleh data dari basis tersebut.
- d. Prosedur adalah tahapan maupun petunjuk untuk menjalankan program atau aplikasi dalam suatu sistem
- e. Pengoperasian personalia (*brainware*)
Personil merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem informasi manajemen. Personalia pengoperasian seperti operator komputer, analisis sistem, programmer, personal data entry dan lain-lain

2.4 Inovasi Digital

Inovasi dapat diartikan sebagai proses atau hasil pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti [12]. Secara konteks umum, inovasi digital adalah sebagai penciptaan dari penawaran pasar, proses bisnis atau model yang dihasilkan dari penggunaan teknologi [9].

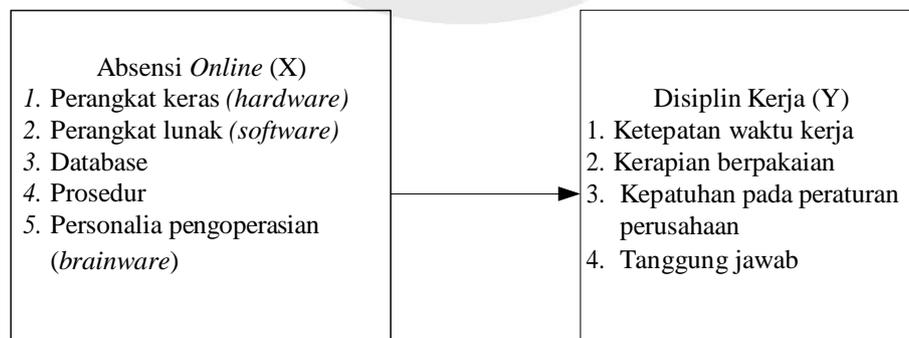
2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan-aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja penting karena dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang baik [2]. Dalam penelitian ini terdapat empat indikator untuk mengukur disiplin kerja terdiri dari: [13]

- a. Ketepatan waktu kerja
- b. Kerapian berpakaian
- c. Kepatuhan pada peraturan perusahaan
- d. Tanggung jawab

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah disebutkan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai Berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

3. Pembahasan

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung yang berjumlah 206 orang. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dengan total sampel adalah 135,97 setara dengan 136 orang dengan tingkat eror yang digunakan adalah 5%.

3.2 Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung. Untuk data sekunder berupa laporan tahunan yang telah dipublikasi di website resmi perusahaan.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65181325
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,045
	Negative	-,042
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan yang ditunjukkan diatas, dapat dilihat dari Asymp.Sig. (2- tailed), nilai signifikansinya adalah 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05 yang berarti data dari variabel penelitian yang telah diolah berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,732	1,618		2,307	,023
	Absensi Online	-,023	,023	-,088	-1,027	,306

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,306 artinya lebih besar dari 0,05. Artinya hasil olahan data Penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

3.3.3 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan [5]

Tabel 3.2 Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Absensi Online	Between Groups (Combined)	1104,540	25	44,182	6,289	,000
	Linearity	927,929	1	927,929	132,094	,000
	Deviation from Linearity	176,611	24	7,359	1,048	,415
Within Groups		772,725	110	7,025		
Total		1877,265	135			

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier sederhana dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,971	2,627		6,459	,000
	Absensi Online	,421	,037	,703	11,445	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.3 didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,971 + 0,421X$$

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai konstanta dari persamaan dari persamaan diatas yaitu 16,97 artinya menunjukkan apabila variabel menunjukkan apabila variabel dependen (disiplin kerja (Y)) tidak dipengaruhi oleh variabel oleh variabel independent (absensi online (X)), maka akan diperoleh nilai rata-rata variabel dependen yaitu 16,971. Kemudian tanda pada koefisien variabel independent menggambarkan arah hubungan variabel yang berkaitan terhadap disiplin kerja (Y). Variabel absensi online (X) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara absensi online dan disiplin kerja. Apabila adanya penambahan pada absensi online, maka menyebabkan disiplin kerja meningkat sebesar 0,421.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variabel pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikatnya [10]. Dimana dalam penelitian ini absensi online sebagai variabel independent dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau R square yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,491	2,662

a. Predictors: (Constant), Absensi Online

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.4, dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0,494 atau jika dalam persentase yaitu sebesar 49,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel absensi online memberikan pengaruh sebesar 49,4% sedangkan 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Uji Hipotesis

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui apakah absensi online B-GATE memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung. Dalam mencapai tujuan tersebut penulis menggunakan uji t dengan membuat hipotesis yaitu:

H_0 = Absensi online B-GATE tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung.

H_1 = Absensi online B-GATE berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Bank BTN Kantor Cabang Bandung.

Selanjutnya untuk menghitung nilai t_{tabel} yang dapat ditentukan dengan melihat α dan DF sebagai berikut: Nilai $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) Nilai DF dengan rumus: $DF = \text{jumlah data} - 2$. Dengan jumlah data sebanyak 136 maka nilai DF yang diperoleh 134, maka t_{tabel} yang didapatkan ialah

sebesar 1,978. Selanjutnya ialah menghitung nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS. Nilai t_{hitung} telah didapatkan dan dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,971	2,627		6,459	,000
	Absensi Online	,421	,037	,703	11,445	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,445 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Keputusan mengenai hipotesis yang telah dipaparkan diatas dapat diambil dengan melihat kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dalam penelitian ini diperoleh t_{hitung} ialah sebesar 11,445 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,978 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa absensi *online* B-GATE berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung.

4. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh absensi *online* B-GATE terhadap disiplin kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Absensi *online* B-GATE di Bank BTN Kantor Cabang Bandung termasuk dalam kategori efektif. Hal ini menunjukkan penerapan absensi *online* B-GATE sudah efektif mendukung inovasi digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam proses absensi karyawan. Absensi *online* pada penelitian ini diukur dengan menggunakan lima sub variabel (dimensi) yaitu perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), database, prosedur, personalia pengoperasian (*brainware*).
- Disiplin kerja pada Bank BTN Kantor Cabang Bandung termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Bandung sudah baik. Disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan sub variabel (dimensi) yaitu ketepatan waktu, berpakaian rapi, kepatuhan pada aturan perusahaan dan tanggung jawab.
- Absensi *online* B-GATE berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Besar pengaruh absensi *online* B-GATE sebesar 49,4%, sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Bank BTN Kantor Cabang Bandung, maka penulis bermaksud memberikan saran yang diharapkan dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan termasuk perusahaan dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Aspek Teoritis

- Pada penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu perusahaan BUMN yaitu Bank BTN Kantor Cabang Bandung sebagai objek penelitian. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada perusahaan dengan sektor berbeda dan populasi yang lebih luas.
- Penelitian ini metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan software IBM SPSS dalam pengolahan data terkait analisis statistik lainnya seperti analisis *structural equation modeling* atau SEM dengan menggunakan software SMARTPLS, Amos dan lainnya.
- Peneliti ingin menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas penelitian terhadap variabel lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja pada perusahaan selain variabel absensi *online*. Kemudian terkait dengan variabel lain yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya diantaranya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, prosedur perusahaan, hubungan karyawan, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, koordinasi dan pengawasan.

4.2.2 Aspek Praktis

Untuk memperoleh data kehadiran yang semakin akurat sekaligus agar disiplin kehadiran karyawan meningkat dan terpantau dengan baik, maka perusahaan diharapkan untuk meninjau, meningkatkan dan mengevaluasi kinerja dari absensi *online* B-GATE ini. Berikut ini adalah saran praktis yang dapat diberikan oleh peneliti:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dengan item kuesioner persentase terendah yaitu perangkat pemrosesan berupa jaringan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk meninjau, mengawasi, memperbaiki kestabilan jaringan agar dapat menunjang proses absensi karyawan berjalan lebih optimal.
- b. Untuk meningkatkan kinerja operator absensi *online* B-GATE, maka perusahaan diharapkan melakukan evaluasi secara berkala mengenai kinerja operator absensi *online* B-GATE. Selain itu hendaknya perusahaan juga memberikan pelatihan secara berkala kepada operator absensi *online* B-GATE karena dalam menangani suatu teknologi diperlukan keahlian yang selalu mengikuti kemajuan perkembangan teknologi.
- c. Untuk meningkatkan kinerja sistem absensi *online* B-GATE meliputi fitur, database, perusahaan diharapkan untuk melakukan pengecekan secara berkala terhadap kapasitas memori yang digunakan, memperbarui sistem, dan evaluasi sistem agar optimal menunjang proses absensi *online*.

Daftar Pustaka

- [1] Adha, M. A., Mustiningsih, & Maisyaroh. (2018). Hubungan Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dan Keefektifan Kinerja PNS Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 121-131.
- [2] Bawelle, M., & Sepang, J. (2015). Pengaruh Etos Kerja Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahura. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303-408.
- [3] Edios. (2019). B-GATE Aplikasi Absensi Berteknologi GPS. [online]. <https://edioss.com/b-gate-aplikasi-mobile-berteknologi-gps/diakses> 29 Desember 2019
- [4] Fardiana, N. (2019). Penerapan Absensi Online "JATHILAN" Bagi Penilik Sekolah Ponorogo Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 . *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 8(2), 65-85.
- [5] Ferdiansyah. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Kasus Pada Pihak Struktural SMK Letris 2 Pamulang). *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(2), 135-142.
- [6] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in The Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3 (8), 318-328.
- [9] Nambisan, S., Lyytinen, K., Marjchrzak, A., & Song, M. (2017). Digital Innovation Management: Reiventing Innovation Research in a Digital World . *MIS Quarterly*, 41 (1), 223-238.
- [10] Pandoyo, & Sofyan , M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan Dan Bisnis Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- [11] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [12] Setiamy, A. A., & Deliani, E. (2019). Strategi Inovasi Dan Kinerja Industri Rumahan Dalam Meningkatkan Minat Pembelian Konsumen Di Pasar Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2 (1), 45-52.
- [13] Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , 17 (2), 135-144.
- [14] Syahputri, A. S. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online Dan E-Logbook Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Keepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *e-Journal Administrasi Negara*, 5 (2), 5689-5702.