

PENGARUH PENGGUNAAN K-MOB DAN DISIPLIN PELAKSANAAN SKEMA JAM KERJA TERHADAP KINERJA ASN BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN

THE IMPACT OF THE USE OF K-MOB AND THE DISCIPLINE OF IMPLEMENTING THE WORKING TIME SYSTEM ON THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS

Evi Sulistiawati¹, Abubakar Iskandar², Berliana Kartakusumah³

¹Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, evi.sulistiawati@unida.ac.id

²Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, abubakar.iskandar.adn@unida.ac.id

³Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, berlianakartakusumah1@unida.ac.id

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effect of using the mobile attendance application (K-Mob) and the discipline of implementing the working hours scheme on the performance of ASNs in the Health Resources Division of the West Java Provincial Health Office. This research method belongs to the category of quantitative research using primary data, where questionnaires are used as research instruments. The sample in this study consisted of 23 respondents selected using the convenience sampling technique. The multiple linear regression method was used in this data analysis using SPSS software. The results of this study indicate that the use of the K-Mob application has an impact on ASN performance. Similarly, the discipline of implementing the working time scheme also affects ASN performance. Furthermore, the results showed that the use of the K-Mob application and the discipline of implementing the working time scheme simultaneously had an effect on ASN performance. The implication is that the use of attendance technology and work discipline play a significant role in improving ASN performance in the Health Resources Section of the West Java Provincial Health Office.

Keywords: Mobile Attendance, Discipline, Working Time Scheme, ASN Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh penggunaan Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer., dimana kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 responden yang diambil melalui teknik *sampling* jenuh. Pada analisis data ini, digunakan metode regresi linier berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa penggunaan aplikasi K-Mob berpengaruh terhadap kinerja ASN. Demikian pula halnya dengan disiplin pelaksanaan skema jam kerja, yang juga mempengaruhi kinerja ASN. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi K-Mob dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja secara bersamaan berdampak terhadap kinerja ASN. Implikasinya, penerapan teknologi kehadiran dan disiplin kerja memegang peranan signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN di Bagian Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: *Aplikasi kehadiran Mobile, Disiplin, Skema jam kerja, kinerja ASN.*

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama dalam implementasi agenda pembangunan berkelanjutan di Indonesia adalah mengintegrasikan konsep pembangunan holistik, khususnya peran kesehatan dalam semua tahapan manajemen pembangunan. Dalam konteks ini, program Indonesia Sehat menjadi fokus utama untuk mencapai SDGs di sektor kesehatan dengan tiga pilar : paradigma sehat, layanan kesehatan dan jaminan kesehatan nasional (sdgs.bappenas.go.id, 2023).

Pembangunan kesehatan, termasuk peningkatan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), menjadi aspek krusial. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, sesuai Perda Nomor 6 Tahun 2016, memiliki peran strategis dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan program kesehatan. Dengan tujuan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat, Dinas Kesehatan menjadi penyedia layanan, pengawas kebijakan kesehatan, dan fasilitator kerja sama antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Melalui koordinasi yang efektif dan implementasi program yang baik, Dinas Kesehatan dapat menjadi pendorong pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan sesuai dengan Visi dan Misi Kepala Daerah

Dalam tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, tingkat presensi memiliki peran kunci. Presensi ASN mencerminkan kedisiplinan, mempengaruhi produktivitas, dan efisiensi layanan publik. Sistem presensi yang tepat mendukung penggunaan waktu kerja secara efisien, sementara konsistensi dan ketepatan waktu dalam presensi mencerminkan kinerja yang baik. Pada kondisi sebelumnya, Dinas Kesehatan menggunakan sistem presensi berbasis fingerprint. Namun, karena banyak pegawai berdinass di luar kantor, sistem absensi manual juga diterapkan sebagai alternatif, rentan terhadap

manipulasi, dan kehilangan data. Pada awal tahun 2019, uji coba aplikasi KMOB dilakukan, tetapi menghadapi kendala pengembangan, kompatibilitas perangkat, dan maintenance. Selama pandemi COVID-19 pada tahun 2020, penggunaan KMOB terhambat, dan grup Telegram dibuat untuk konsultasi kendala dalam penerapannya.

Aplikasi Kehadiran Mobile (K-MOB) berfungsi untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara langsung, mencakup pencapaian target kinerja dan perilaku kerja, yang terhubung dengan data kehadiran, penyerapan anggaran, dan hasil kerja pegawai. Berdasarkan aturan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, K-MOB disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan tujuan kerja dari masing-masing Instansi. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melakukan pencatatan kehadiran dan menyelesaikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pribadi melalui perangkat smartphone, dengan tambahan bahwa kinerja pribadi juga memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (bkd.jabarprov.go.id, 2019).

Dalam konteks kedisiplinan ASN, PP No. 94 Tahun 2021 dan Peraturan BKN (Badan Kepegawaian Negara) No. 6 Tahun 2022 mengatur kewajiban dan larangan PNS. Disiplin PNS adalah kesanggupan untuk mematuhi aturan perundang-undangan. Pelanggaran Disiplin melibatkan tindakan yang melanggar kewajiban atau larangan, baik dalam maupun luar jam kerja (Biro Humas, Hukum & Kerja Sama BKN, 2022).

Kedisiplinan ASN, khususnya disiplin etika dan waktu, menjadi kunci keberhasilan program dan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin waktu, termasuk kehadiran, memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas (B. A. R. Sinaga & Novella, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam

lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, Peraturan Gubernur Nomor 102 Tahun 2022 telah mengganti ketentuan hari kerja dan jam kerja yang sebelumnya diatur oleh Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2013. Sejalan dengan itu, Perpres No. 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengintegrasikan konsep Flexible Working Arrangement (FWA) sebagai solusi untuk menciptakan birokrasi kelas dunia.

Evaluasi komprehensif terhadap penggunaan sistem kehadiran online, seperti K-MOB di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dapat memberikan landasan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk merancang perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas penggunaan sistem presensi.

Pengaturan skema jam kerja ASN yang mengusung konsep FWA, seperti yang diatur dalam Perpres No. 21 Tahun 2023, juga perlu dievaluasi pada berbagai tingkatan instansi pemerintahan, termasuk Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Tantangan utama dalam implementasi agenda pembangunan berkelanjutan di Indonesia adalah mengintegrasikan konsep pembangunan holistik, khususnya di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Presensi ASN dianggap kritis, memengaruhi produktivitas dan efisiensi layanan publik. Kendala dalam sistem presensi, seperti penggunaan manual dan rentan manipulasi, mendorong perlunya solusi yang lebih efektif.

Selain itu, disiplin pelaksanaan skema jam kerja ASN, yang mengadopsi konsep *Flexible Working Arrangement* (FWA) sesuai Peraturan Presiden No. 21/2023, menjadi fokus penelitian. Evaluasi dilakukan untuk menilai dampak implementasi FWA terhadap kinerja ASN di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Sejalan

dengan hal tersebut, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada 3 aspek yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh penggunaan aplikasi K-MOB terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
- b. Adakah pengaruh disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
- c. Adakah pengaruh simultan antara penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh penggunaan aplikasi K-MOB terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh simultan antara penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Pentingnya penggunaan sistem presensi online, merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan studi terkait hal tersebut, dengan penamaan aplikasi dan lokasi yang berbeda tentunya. Seperti dinyatakan oleh (Qois & Jumaryadi, 2021) bahwa Sistem absensi dapat dilakukan real-time dengan

koordinat dan validasi selfie wajah serta peninjauan atasan melalui aplikasi. (B. A. R. Sinaga & Novella, 2023) dalam temuannya mengungkapkan bahwa “Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Batang Hari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas aplikasi SiKEPO.”.

Disamping itu, (Arifin & Widiyarta, 2021) dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa “Penggunaan sistem absensi online di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya selama pandemi COVID-19 telah terbukti efisien dalam mengelola kedisiplinan kehadiran”.

Adanya kebijakan terkait dengan skema peraturan jam kerja untuk ASN seperti yang terbaru Peraturan Presiden No. 21/2023, tentunya diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan kinerja ASN. (Neksen *et al.*, 2021) dan (Putri & Edalmen, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa “Jam kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja para karyawan”. Adapun (Wanta *et al.*, 2022) dari temuannya mengungkapkan bahwa “Aplikasi Absensi SIAP dan tingkat disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang”.

Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti penggunaan aplikasi kehadiran dan kinerja pegawai, namun belum menyelidiki interaksi kompleks antara K-MOB dan skema jam kerja baru berdasarkan Peraturan Presiden No. 21/2023. Penelitian ini memperluas dimensi dengan mempertimbangkan teknologi K-MOB dan perubahan dalam skema jam kerja dalam konteks Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini berpotensi memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana modernisasi administrasi kepegawaian dapat memengaruhi disiplin dan kinerja ASN di sektor kesehatan.

Manajemen secara universal dibutuhkan di semua organisasi. Dengan

mempelajari manajemen maka dapat dikenali pengelolaan yang buruk sehingga berupaya memperbaikinya. Selain itu, melalui manajemen seseorang dapat mengenali dan mendukung manajemen yang baik dalam organisasi. Pada semua organisasi, manajer harus dapat mengatur, memimpin, dan mengendalikan (Prabawati *et al.*, 2019).

Manajemen SDM (sumber daya manusia) merupakan pengelolaan individu secara efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanggungjawabnya mencakup perancangan kebijakan dan program yang efektif untuk menciptakan efisiensi dalam organisasi, fokus pada aspek seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi (Widianti, 2022). SDM Aparatur Sipil Negara yang unggul adalah mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, dan sikap baik sesuai PermenPan RB No. 1/2020 untuk meningkatkan pelayanan publik.

Ivancevich dan Matteson dalam (A. T. I. Sinaga, 2023) menyatakan perilaku organisasi sebagai studi perilaku manusia di organisasi, melibatkan teori dari psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya. Ini memahami perilaku dan sikap manusia untuk efektivitas manajemen sumber daya manusia, sejalan dengan konsep Stoner tentang menempatkan orang pada posisi yang sesuai dalam organisasi.

Presensi online adalah inisiatif atau regulasi yang diinisiasi pemerintah pusat melalui pengintegrasian manajemen data presensi pegawai dengan koneksi internet. Sistem presensi online adalah proses pencatatan presensi yang melibatkan penggunaan cloud system yang secara langsung terkoneksi dengan database. Dalam sistem ini, data kehadiran disimpan secara otomatis oleh sistem cloud. Selanjutnya, selama terkoneksi dengan jaringan internet, data kehadiran dapat diakses secara fleksibel dari berbagai lokasi tanpa batasan waktu (Arifin & Widiyarta, 2021).

Aplikasi K-MOB, sebagai salah satu inovasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, berfungsi untuk mencatat kehadiran semua ASN di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Aplikasi K-MOB merupakan Mobile Attendance yaitu aplikasi yang memungkinkan pengukuran kehadiran karyawan secara real-time, baik saat berada baik di kantor maupun di tempat di luar kantor, aplikasi ini menggunakan teknologi WiFi dan GPS. (kmob.jabarprov.go.id, 2023)

Penanaman sikap disiplin yang tinggi dalam jiwa seorang ASN merupakan hal yang sangat penting, sehingga menjadikan ASN tersebut sebagai pribadi yang hebat dan layak disebut sebagai pamong masyarakat. Bolos kerja merupakan sikap yang tidak dibenarkan karena jam kerja adalah sebuah kewajiban yang harus dipatuhi seorang ASN, sehingga ASN yang memiliki integritas dan tingkat disiplin yang tinggi tentunya tidak akan bolos dari pekerjaan (Abdullah, 2022).

Banyak cara telah dilakukan oleh pemerintah dalam memastikan kedisiplinan waktu kehadiran ASN, mulai dengan diberlakukannya Perpres No. 21 tahun 2023, hingga diberlakukannya sistem presensi melalui fingerprint, face recognition, dan media lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan ASN yang ada dapat hadir secara tepat waktu (Kemenkumham Muda Indonesia, 2023). Kebijakan diterbitkan untuk meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas kerja ASN, serta adanya kepastian hukum dan kualitas pelayanan publik.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada sejauh mana ASN berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau pemerintah. Kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seseorang saat menjalankan berbagai tugas yang merupakan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Robbins dan Judge

mengidentifikasi tiga penanda prestasi, yakni (1) individual task outcomes (hasil kerja individu), (2) behaviors (perilaku yang sering ditunjukkan), dan (3) traits (karakteristik individu) (Haryaka, 2021).

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini mulai bulan Juli sampai dengan Desember 2023 di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yang berada di Jl. Pasteur No.25, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171.

Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini. (Satriadi et al., 2023), menjelaskan bahwa Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan memberikan jawaban atas masalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini dipakai untuk memberikan gambaran yang akurat, sistematis, dan faktual tentang suatu fenomena, termasuk mengidentifikasi bentuk, aktivitas, relasi, karakteristik, serta persamaan atau perbedaan di antara fenomena tersebut. (Supriatna & Yuliani, 2023).

Adapun Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan korelasional melalui survey. (Ramdhan, 2021) mengemukakan bahwa Ramdhan (2021), merupakan eksplorasi sistematis fenomena dengan pengumpulan data yang dapat dianalisis melalui metode matematika, statistik, atau komputer. Penelitian survei, sebagai jenis penelitian kuantitatif, bertujuan mengumpulkan fakta atau data di lapangan untuk menyediakan informasi akurat dan terkini.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 23 pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Mengingat jumlah sampel yang terbatas, seluruh anggota populasi ini diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Hal ini iseringkali disebut dengan teknik sampling jenuh. (Arikunto, 2019) mengemukakan bahwa "Jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, seluruh populasi akan dijadikan

sampel penelitian. Namun, jika jumlah subjek melebihi 100, dapat diambil sekitar 10-15% atau 15-25% dari populasi sebagai sampel penelitian”.

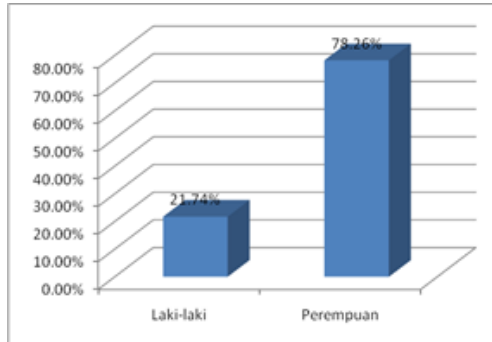
Observasi dan penyebaran kuesioner merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan pencatatan data secara sistematis. Studi kepustakaan digunakan untuk mencari literatur relevan. Penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertulis dilakukan untuk memperoleh data kuantitatif, menggunakan *skala Likert* untuk mengukur variabel.

Teknik analisis data yang dipergunakan mencakup statistik deskriptif serta statistik inferensial dengan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Untuk mengetahui karakteristik tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi dan tabulasi data, yang disebut sebagai *statistic deskriptif*. Statistik inferensial, mencakup uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, terakhir adalah uji hipotesis yang mencakup uji t uji f, dan uji koefisien determinasi. Selanjutnya hasil penelitian disusun ke dalam Persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam hal ini mencakup demografi responden, statistik deskriptif hingga statistik inferensial. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan demografi, seperti jenis kelamin, usia, lama masa kerja, tingkat pendidikan, hingga golongan.

Grafik 1. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin (n =23)

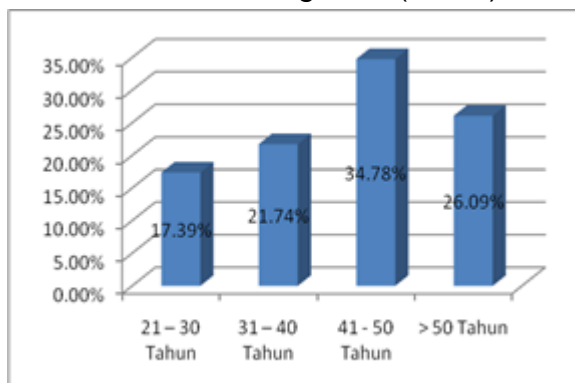


Sumber: Penelitian,2023

Dari grafik diatas, dapat diidentifikasi responden pada penelitian ini sebagian besar merupakan pegawai (ASN) perempuan, yaitu sebanyak 78.26%

Dari grafik diatas, dapat diidentifikasi responden pada penelitian ini sebagian besar merupakan pegawai (ASN) perempuan, yaitu sebanyak 78.26%.

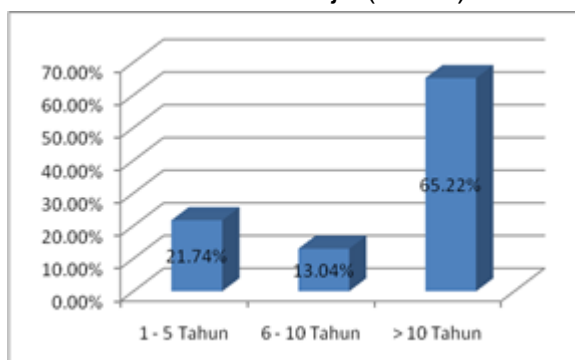
Grafik 2. Demografi Responden berdasarkan Rentang Usia (n =23)



Sumber: Penelitian,2023

Grafik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 41 hingga 50 tahun, mencapai 34.78%.

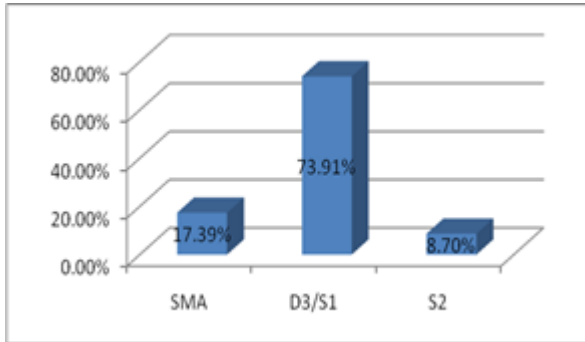
Grafik 3. Demografi Responden berdasarkan Masa Kerja (n =23)



Sumber: Penelitian,2023

Berdasarkan grafik 3 sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja. diatas 10 Tahun pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yaitu sebanyak 65.22% responden.

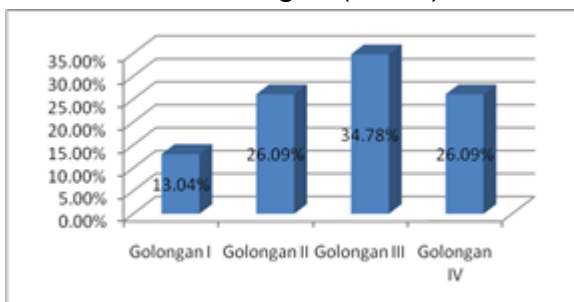
Grafik 4. Demografi Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan (n =23)



Sumber: Penelitian,2023

Berdasarkan grafik 4, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (pegawai) memiliki latar belakang pendidikan D3/S1 yaitu sebesar 73.91%.

Grafik 5. Demografi Responden berdasarkan Golongan (n =23)



Sumber: Penelitian,2023

Berdasarkan grafik 5, terlihat bahwa sebagian besar dari jumlah responden pada penelitian ini merupakan ASN dengan Golongan III, yaitu sebanyak 34.78%.

Statistik deskriptif dipergunakan dalam pengujian hasil penelitian ini untuk melihat nilai rata-rata setiap indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1: Deskripsi Variabel K-Mob

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
AK1	23	4.00	5.00	4.4783	0.51075
AK2	23	4.00	5.00	4.5652	0.50687

AK3	23	4.00	5.00	4.4348	0.50687
AK4	23	3.00	5.00	4.1304	0.75705
AK5	23	3.00	5.00	4.0435	0.63806
AK6	23	4.00	5.00	4.4783	0.51075
AK7	23	4.00	5.00	4.4783	0.51075
AK8	23	4.00	5.00	4.4348	0.50687
Rata-rata keseluruhan				4.3804	

Sumber: Penelitian, 2023

Merujuk pada tabel 1 diatas, rata-rata jawaban responden terhadap semua indikator efektivitas penggunaan aplikasi K-Mob adalah 4.380, menunjukkan tingkat kepuasan "sangat baik." Hasil ini mengindikasikan bahwa aplikasi K-Mob berhasil mencatat dan memantau kehadiran pegawai pada Bagian Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara efektif, sehingga membantu dalam pelaporan kehadiran, meningkatkan akurasi pencatatan, dan mengurangi masalah administrasi terkait.

Tabel 2: Deskripsi Variabel Disiplin Skema Jam Kerja

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
JK1	23	4.00	5.00	4.6522	0.48698
JK2	23	4.00	5.00	4.6522	0.48698
JK3	23	4.00	5.00	4.6957	0.47047
JK4	23	4.00	5.00	4.6087	0.49901
JK5	23	4.00	5.00	4.6957	0.47047
JK6	23	4.00	5.00	4.6522	0.48698
JK7	23	4.00	5.00	4.6522	0.48698
Rata-rata keseluruhan				4.6584	

Sumber: Penelitian, 2023

Tabel 2 diatas menunjukkan rata-rata jawaban responden terhadap seluruh indikator pada variabel disiplin pelaksanaan skema jam kerja adalah sebesar 4.658 yang berada pada interval kriteria penilaian sangat baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memberikan penilaian yang sangat positif terhadap disiplin dalam pelaksanaan skema jam kerja.

Tabel 3: Deskripsi Variabel Kinerja ASN

Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
KN1	23	4.00	5.00	4.5217	0.51075
KN2	23	4.00	5.00	4.4348	0.50687
KN3	23	4.00	5.00	4.4783	0.51075
KN4	23	4.00	5.00	4.3478	0.48698
KN5	23	4.00	5.00	4.6087	0.49901
KN6	23	4.00	5.00	4.3478	0.48698
KN7	23	4.00	5.00	4.3913	0.49901
KN8	23	4.00	5.00	4.4783	0.51075
Rata-rata keseluruhan				4.4511	

Sumber: Penelitian, 2023

Merujuk pada tabel 3 diatas, terlihat bahwa jawaban responden untuk setiap indikator pada variabel kinerja berada pada rentang kriteria sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 4.451. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa bahwa pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan memiliki tingkat kinerjaxyang luar biasa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Mereka secara konsisten mencapai hasil yang baik, baik dari sisi kualitas ataupun kuantitas. Temuan dari penelitian ini mencerminkan tingkat komitmen dan profesionalisme yang tinggi di antara pegawai di bidang tersebut.

Uji instrument mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen, dalam hal ini kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (rhitung > rtabel), maka instrumen dikatakan valid, demikian sebaliknya (Darma, 2021).

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Efektivitas Aplikasi K-Mob, Disiplin Skema Jam Kerja, dan Kinerja ASN

Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.	Tingkat Validitas
AK1	0.762	0.413	0.000	Valid	Tinggi
AK2	0.737	0.413	0.000	Valid	Tinggi
AK3	0.682	0.413	0.000	Valid	Tinggi
AK4	0.579	0.413	0.000	Valid	Cukup

Indikator	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Valid	Tinggi
AK5	0.781	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
AK6	0.705	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
AK7	0.791	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
AK8	0.567	0.413	0.005	Valid	Tinggi		
JK1	0.790	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
JK2	0.415	0.413	0.049	Valid	Cukup tinggi		
JK3	0.691	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
JK4	0.570	0.413	0.005	Valid	Cukup tinggi		
JK5	0.497	0.413	0.016	Valid	Cukup tinggi		
JK6	0.602	0.413	0.002	Valid	Tinggi		
JK7	0.556	0.413	0.006	Valid	Cukup tinggi		
KN1	0.760	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
KN2	0.676	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
KN3	0.619	0.413	0.002	Valid	Tinggi		
KN4	0.643	0.413	0.001	Valid	Tinggi		
KN5	0.672	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
KN6	0.845	0.413	0.000	Valid	Sangat tinggi		
KN7	0.772	0.413	0.000	Valid	Tinggi		
KN8	0.555	0.413	0.006	Valid	Cukup tinggi		

Sumber: Olah Data Penelitian, 2023

Pada tabel diatas keseluruhan indikator memiliki nilai rhitung > rtabel, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa seluruh item indikator valid atau butir soal dapat digunakan

Uji Reliabilitas

Tabel 5: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.	Tingkat Reliabilitas
1	Penggunaan Aplikasi K-Mob Disiplin	0.841	Reliabel	Tinggi
2	Pelaksanaan Skema Jam Kerja	0.685	Reliabel	Moderat
3	Kinerja ASN	0.844	Reliabel	Tinggi

Sumber: Olah Data Penelitian, 2023

Dari tabel 5 diatas, semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach alpha yang signifikan, menunjukkan keandalan yang tinggi. Variabel Penggunaan Aplikasi K-Mob memiliki tingkat reliabilitas tinggi, Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja berada pada tingkat reliabilitas

moderat, dan Kinerja ASN memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

Tabel 6: Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
		23
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.17697806
Most	Absolute	0.144
Extreme	Positive	0.081
Differences	Negative	-0.144
Test Statistic		0.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data Penelitian, 2023

Data pada tabel 6 diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200 > 0.05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7: Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Efektivitas	0.724	1.382
Penggunaan		
Aplikasi K-Mob		
Disiplin	0.724	1.382
Pelaksanaan		
Skema Jam Kerja		

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas, terlihat nilai tolerance sebesar 0.724 > 0.0 dan nilai dari variance inflation factor (VIF) sebesar 1.382 < 10. Maka, dapat diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8: Uji Heterokedastisitas Glesjer

Variabel	Sig.
Efektivitas Penggunaan	0.453
Aplikasi K-Mob	
Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja	0.286

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel efektivitas penggunaan aplikasi K-

Mob adalah sebesar 0.453 > 0.05 dan untuk variabel Disiplin pelaksanaan Skema jam kerja adalah sebesar 0.286 > 0.05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9: Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	0.704	4.393
Efektivitas		
Penggunaan	0.670	0.100
Aplikasi K-Mob		
Disiplin		
Pelaksanaan	0.350	0.155
Skema Jam Kerja		

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Merujuk pada tabel diatas, maka persamaan regresi pada penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0.704 + 0.670X_1 + 0.350X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 0.704 artinya bahwa apabila variabel penggunaan aplikasi K-Mob dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja ASN sebesar 0.704.
2. Nilai koefisien regresi variabel efektivitas penggunaan aplikasi K-Mob bernilai positif yaitu sebesar 0.670. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan penggunaan aplikasi K-Mob satu satuan pada kondisi disiplin pelaksanaan skema jam kerja tetap, maka meningkatkan kinerja ASN sebesar 0.670.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin pelaksanaan skema jam kerja bernilai positif yaitu sebesar 0.350. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin pelaksanaan skema jam kerja satu satuan pada kondisi penggunaan

aplikasi K-Mob tetap, maka meningkatkan kinerja ASN sebesar 0.350.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10: Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Efektivitas Penggunaan Aplikasi K-Mob	6.710	0.000
Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja	2.257	0.035

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel efektivitas penggunaan aplikasi K-Mob adalah sebesar 6.710 lebih besar dari t tabel ($6.710 > 2.079$) dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial, penggunaan aplikasi K-Mob secara positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN.

Selain itu, nilai t hitung untuk variabel disiplin pelaksanaan skema jam kerja adalah sebesar 2.257 lebih besar dari t-tabel ($2.257 > 2.079$) dengan taraf signifikansi sebesar $0.035 < 0.05$. sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial, disiplin pelaksanaan skema jam kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11: Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	45.610	.000 ^b

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar $45.610 > 3.466$ dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan (bersama-sama), penggunaan aplikasi K-Mob dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	0.820	0.802	1.23443

Sumber: Olah data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0.802, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan informasi yang sangat efektif dalam memproyeksikan perubahan pada variabel dependen. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh penggunaan aplikasi K-Mob dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja sebesar 80.2%, dan 19.8% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (t hitung = 6.709, $p < 0.05$). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian (B. A. R. Sinaga & Novella, 2023) yang menyatakan bahwa "aplikasi kehadiran online SiKEPO memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Batang Hari".

Studi-studi lainnya juga menunjukkan dampak positif teknologi absensi digital, seperti penelitian Arifin & Widiyarta (2021) dan Ardiyanto et al. (2022), yang menyebutkan bahwa penerapan absensi online efektif dalam mengendalikan disiplin kehadiran pegawai selama pandemi COVID-19.

Kesimpulannya, implementasi aplikasi K-Mob membantu meningkatkan efisiensi pengelolaan kehadiran ASN, mendukung transparansi, dan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hal ini sejalan dengan

konsep e-service dan e-governance dalam administrasi publik.

Penggunaan aplikasi K-Mob pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat terbukti meningkatkan kinerja ASN, mencerminkan efektivitas program ini. Kesuksesan program dapat diatributkan pada ketepatan sasaran, sosialisasi yang baik, pencapaian tujuan yang jelas, dan pemantauan program yang berkelanjutan.

Selain itu, sistem kehadiran berbasis online, seperti K-Mob, tidak hanya memberikan kemudahan tetapi juga menghadirkan fitur keamanan yang melindungi integritas data presensi. Dengan otentikasi dan enkripsi data yang canggih, sistem ini mencegah manipulasi atau pemalsuan data presensi. Penerapan sistem kehadiran berbasis online juga menciptakan lingkungan kerja yang modern, mendukung efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik, serta berkontribusi pada tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk memastikan ketepatan sasaran program, meningkatkan sosialisasi, mengukur pencapaian tujuan program, dan memantau program secara berkelanjutan. Selain itu, penerapan sistem kehadiran berbasis online bukan hanya mempermudah proses kehadiran pegawai tetapi juga mencerminkan komitmen pada transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

Pelaksanaan Skema Jam Kerja pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Putri & Edalmen, 2023) yang menyoroti pengaruh positif jam kerja terhadap kinerja karyawan.

Efektivitas skema jam kerja berperan dalam meningkatkan disiplin pegawai ASN, sesuai dengan ketentuan PP No 53 Tahun 2010 yang menetapkan

disiplin sebagai kesanggupan ASN untuk mematuhi peraturan perundang-undangan terkait waktu kerja. Peraturan Gubernur Nomor 102 Tahun 2022 menetapkan lima hari kerja dengan penyesuaian waktu istirahat dan olahraga, bertujuan meningkatkan kualitas dan produktivitas ASN, sesuai dengan perubahan dinamika sosial, teknologi, dan tuntutan masyarakat.

Implementasi Perpres No. 21/2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah memberikan kerangka kerja fleksibel, mendukung produktivitas dan kinerja pegawai. Pengaturan lima hari kerja, jam kerja, dan ketentuan di bulan Ramadhan menunjukkan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen efisien dalam pengaturan jam kerja, menandakan perlunya manajemen sumber daya aparatur yang adaptif. Pelaksanaan skema jam kerja juga mencerminkan perilaku organisasi, dengan dukungan dan fasilitasi yang baik dapat membentuk budaya kerja yang positif.

Dengan demikian, penelitian ini menghubungkan pelaksanaan skema jam kerja dengan peraturan pemerintah, manajemen sumber daya manusia, dan perilaku organisasi. Temuan ini memberikan bukti bahwa pengaturan jam kerja yang baik mendukung kinerja ASN, memberikan dasar untuk perbaikan kebijakan dan pengembangan di lingkungan pemerintahan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (f hitung = 45.610, $p = 0.000$). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti Kholis et al. (2022) yang menyoroti peran disiplin dalam memediasi pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja, serta Wanta et al. (2022) yang menunjukkan

pengaruh simultan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya aparatur yang baik melibatkan penggunaan efisien teknologi aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja. Aplikasi K-MOB mencerminkan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia, sementara disiplin skema jam kerja mencerminkan pengelolaan waktu yang baik. Integrasi kedua aspek ini dapat mencapai peningkatan kinerja ASN.

Pengaruh simultan dari penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja menciptakan perubahan perilaku organisasi. Organisasi yang mendorong kedisiplinan dan memanfaatkan teknologi aplikasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

Integrasi antara teknologi aplikasi dan disiplin dalam skema jam kerja menciptakan kondisi untuk efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. ASN yang memanfaatkan aplikasi K-MOB dan mematuhi skema jam kerja cenderung lebih produktif, menciptakan dampak positif pada kinerja ASN dan pada akhirnya, pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang efektif dan perilaku organisasi yang positif berdampak positif pada kinerja ASN. Penggunaan teknologi aplikasi dan disiplin dalam skema jam kerja adalah elemen kunci dalam mencapai hal ini. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya aparatur yang lebih baik dan memotivasi perilaku organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi pemerintah.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya aparatur dan perilaku organisasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh Teknologi Terhadap Kinerja ASN: Penggunaan aplikasi

K-Mob signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Teknologi informasi dan aplikasi dalam manajemen kehadiran efektif meningkatkan produktivitas dan kinerja ASN.

- b. Disiplin sebagai Faktor Penggerak Kinerja: Disiplin pelaksanaan skema jam kerja memengaruhi kinerja ASN. Pentingnya aturan jam kerja dan ketaatan ASN terhadap aturan sebagai elemen utama manajemen sumber daya aparatur.
- c. Pengaruh Simultan Teknologi dan Disiplin: Pengaruh teknologi dan disiplin lebih kuat ketika digunakan bersamaan. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan teknologi dan perilaku individu penting dalam manajemen sumber daya manusia.
- d. Perilaku Organisasi dan Penggunaan Teknologi: Penggunaan aplikasi K-Mob merubah perilaku ASN terkait kehadiran dan kedisiplinan. Teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk menganalisis interaksi antara teknologi dan perilaku individu di lingkungan kerja.
- e. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja: Pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja ASN. Variabel teknis dan perilaku individu berkontribusi pada kinerja, menekankan pentingnya metode pengukuran dan alat evaluasi yang tepat.

Penelitian ini memberikan wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya aparatur dan perilaku organisasi, menyoroti urgensi teknologi, disiplin, dan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja ASN di organisasi pemerintah.

Penelitian ini diharapkan memberikan implikasi secara praktis, sebagai berikut:

- a. Optimasi Penggunaan Aplikasi K-Mob: Instansi dapat

memaksimalkan penggunaan aplikasi K-Mob dalam manajemen kehadiran ASN. Pelatihan efisien bagi staf untuk menggunakan aplikasi dan memahami manfaatnya dalam mengelola kehadiran dan kinerja ASN.

- b. Perbaikan Disiplin Kerja: Instansi dapat meningkatkan pemahaman ASN terkait kepatuhan terhadap aturan jam kerja. Penyusunan pedoman yang jelas dan komunikasi efektif terkait dengan disiplin kerja.
- c. Penggunaan Kombinasi Teknologi dan Disiplin: Instansi dapat mengkombinasikan penggunaan aplikasi K-Mob dengan penerapan kebijakan disiplin yang efektif. Insentif untuk ASN yang patuh dan sanksi bagi yang melanggar dapat diterapkan.
- d. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan: Pemantauan kehadiran dan kinerja ASN perlu dilakukan secara berkelanjutan. Sistem pemantauan berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap jam kerja dan evaluasi dampak perubahan kebijakan atau penggunaan teknologi.
- e. Pelatihan dan Pengembangan ASN: Instansi dapat menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja ASN. Pemahaman yang ditingkatkan terhadap aplikasi K-Mob sebagai bagian dari pengembangan ASN.
- f. Penyusunan Kebijakan yang Tepat: Instansi dapat mempertimbangkan penyusunan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja ASN. Kebijakan melibatkan pedoman yang jelas tentang penggunaan teknologi, aturan jam kerja, serta insentif dan sanksi.
- g. Penerapan Prinsip Manajemen Berdasarkan Bukti: Instansi harus

menerapkan prinsip-prinsip manajemen berdasarkan bukti dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia. Kebijakan dan tindakan berdasarkan temuan penelitian yang kuat, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penggunaan aplikasi K-Mob berkaitan erat dengan disiplin skema jam kerja dan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Aplikasi ini meningkatkan disiplin dan akurasi kehadiran, mengurangi absensi tanpa alasan, dan memungkinkan evaluasi kinerja lebih objektif. Insentif dan sanksi berdasarkan data aplikasi mendorong kepatuhan, sementara efisiensi administratif ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik penggunaan K-Mob maupun disiplin jam kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja ASN di bidang tersebut.

SARAN

- a. Pelatihan Intensif Penggunaan Aplikasi K-Mob: Meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi K-Mob dengan menyelenggarakan pelatihan yang intensif dan terstruktur bagi ASN.
- b. Penguatan Pengawasan dan Umpan Balik: Memperkuat sistem pengawasan terkait disiplin pelaksanaan skema jam kerja. Menyelenggarakan umpan balik rutin untuk meningkatkan kepatuhan dan memberikan informasi penting.
- c. Implementasi Insentif dan Penghargaan: Menerapkan kebijakan insentif dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap ASN yang menunjukkan kinerja tinggi dan kepatuhan.

- d. Perbaikan Komunikasi Internal: Meningkatkan komunikasi internal, khususnya dalam menyampaikan aturan dan kebijakan baru terkait jam kerja.
- e. Pengembangan Kebijakan Fleksibilitas Jam Kerja: Mengembangkan kebijakan yang memberikan tingkat fleksibilitas untuk meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E. (2022). *ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa*. Deepublish.
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35–57. <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3277>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Biro Hubungan Masyarakat, H. dan K. S. B. K. N. (2022). *No Title*. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum Dan Kerja Sama Badan Kepegawaian Negara.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Haryaka, U. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. CV. Amerta Media.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Prabawati, B. E., Setyaningrum, A., Darmoyo, S., & Hermawan, F. (2019). *Manajemen Bisnis Sebagai Ilmu dan Seni*. UNIKA Atma Jaya.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>
- Qois, N., & Jumaryadi, Y. (2021). Implementasi Location Based Service Pada Sistem Informasi Kehadiran Pegawai Berbasis Android. *Sistemasi*, 10(3), 550. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v10i3.1369>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Satriadi, Moeins, A., Agusven, T., Sjukun, & Sumardin. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV.Azka Pustaka.
- Sinaga, A. T. I. (2023). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah; Tantangan dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif*. Pena Persada.
- Sinaga, B. A. R., & Novella, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Aplikasi Sikepo Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. *Jurnal Teknologi Dan Komunikasi Pemerintahan*, 5(1), 17–40.
- Supriatna, E., & Yuliani, W. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Widina Bhakti Persada.
- Wanta, Yuliawati, J., & Irfani, N. A. (2022). Pengaruh Aplikasi Absensi Siap (Sistem Informasi Absensi Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akunta*, 2(3), 575–587.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. PT. Nasya Expanding Management.