

DIGITALISASI ABSENSI DAN TANTANGAN GEOGRAFIS: STUDI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI LUWU TIMUR

¹⁾Harsya Harun *, ²⁾Andi Molang Chaerul, ³⁾Mega Sri Rahayu

^{1), 2)}Nama Perguruan Tinggi/Lembaga pemerintahan

³⁾Nama Perguruan Tinggi/Lembaga Pemerintahan

¹⁾harsya_h@unanda.ac.id, ²⁾molangchaerul@unanda.ac.id,

³⁾srimega949@gmail.com

*harsya_h@unanda.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi mendorong pemerintah daerah untuk mengadopsi sistem e-government dalam pengelolaan kepegawaian, termasuk penerapan absensi online berbasis aplikasi. Di Kabupaten Luwu Timur, kebijakan Sistem Informasi Pegawai Tepat Waktu Hadir (SI PATUH) diimplementasikan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN, namun masih dijumpai berbagai kendala teknis dan perbedaan kondisi geografis antar kecamatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penggunaan absensi online berbasis aplikasi dan lokasi kantor terhadap tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Wotu dan Kantor Camat Angkona. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil di dua kantor kecamatan tersebut, dengan teknik multi stage sampling sehingga seluruh pegawai dijadikan responden ($N = 36$). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel penelitian reliabel (Cronbach's $\alpha > 0,7$). Secara simultan, absensi online dan lokasi kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 37,868$ $p < 0,001$). Secara parsial, absensi online berbasis aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 3,756$; $p < 0,001$), demikian pula lokasi kantor ($t = 3,821$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan penerapan absensi online yang efektif dan penataan lokasi kantor yang mendukung aksesibilitas merupakan kombinasi penting untuk mendorong kinerja pegawai di tingkat kecamatan..

Kata Kunci: Absensi Online, Aparatur Sipil Negara, E-Government, Lokasi Kantor, Kinerja Pegawai.

Abstract

Advances in information technology have prompted local governments to adopt e-government systems for personnel management, including

the implementation of app-based online attendance tracking. In East Luwu Regency, the On-Time Employee Attendance Information System (SI PATUH) policy was implemented to improve the discipline and performance of civil servants; however, various technical challenges and geographical differences between subdistricts remain. This study aims to analyze the influence of the use of app-based online attendance systems and office location on employee performance levels at the Wotu Subdistrict Office and the Angkona Subdistrict Office. The study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all civil servants at the two subdistrict offices, with a multi-stage sampling technique ensuring all employees were included as respondents ($N = 36$). Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that the instruments for the three research variables are reliable (Cronbach's $\alpha > 0.7$). Simultaneously, online attendance and office location have a significant effect on employee performance ($F = 37.868, p < 0.001$). Partially, app-based online attendance has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.756; p < 0.001$), as does office location ($t = 3.821; p < 0.001$). These findings indicate that the effective implementation of online attendance and the arrangement of office locations that support accessibility are an important combination for boosting employee performance at the subdistrict level.

Kata Kunci: civil service, e-government, employee performance, office location, online presence

PENDAHULUAN

Kajian mengenai kinerja aparatur sipil negara semakin berkaitan dengan perubahan tata kelola pemerintahan berbasis teknologi. Organisasi pemerintah tidak lagi cukup dinilai dari struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga dari kemampuannya mengelola proses kerja transparan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi penting karena pelayanan publik dijalankan oleh aparatur yang hadir, bekerja, berkoordinasi, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja dengan demikian bukan sekadar capaian administratif, tetapi hasil proses kerja yang dipengaruhi disiplin, pengawasan, lingkungan organisasi, dan dukungan sarana kerja. Byars dan Rue (2006) menegaskan bahwa kinerja merupakan kombinasi kemampuan, usaha, persepsi terhadap tugas, dan kondisi yang memungkinkan pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Bernardin (2007) mengukurnya melalui *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need*

for supervision, dan *interpersonal impact*. Dimensi tersebut sesuai dengan tuntutan organisasi pemerintah karena pegawai bukan hanya wajib hadir, tetapi juga harus memberi layanan berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, bekerja dengan pengawasan minimal, dan memelihara hubungan kerja.

Kehadiran pegawai merupakan indikator awal yang mudah diamati untuk menilai disiplin dan kesiapan kerja dalam birokrasi pemerintahan daerah. Kehadiran memang tidak identik dengan keseluruhan kinerja, tetapi ketidakhadiran, keterlambatan, atau kehadiran yang tidak sesuai aturan dapat mengganggu rantai pelayanan, menunda administrasi, memperlambat koordinasi antarbagian, dan mengurangi kepastian layanan bagi masyarakat. Nur et al. (2023) menegaskan pentingnya layanan akademik dan publik yang berlandaskan standar minimal, sehingga disiplin aparatur menjadi prasyarat konsistensi layanan. Oleh sebab itu, absensi tidak hanya berfungsi sebagai catatan administratif, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian organisasi yang dapat menjadi dasar pembinaan, evaluasi, dan pengawasan kinerja.

Perkembangan teknologi informasi mengubah cara pemerintah mengelola kehadiran dan kinerja pegawai. Konsep *e-government* menekankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pemerintahan (Indrajit, 2006, 2016). Teknologi tidak hanya digunakan dalam hubungan pemerintah dengan masyarakat, tetapi juga dalam *government to employees* untuk memperbaiki manajemen internal, termasuk presensi, pengawasan disiplin, dan pengelolaan data kepegawaian. Absensi *online* berbasis aplikasi karena itu merupakan bagian dari transformasi *e-government*. Kemudian Nur (2025) menjelaskan bahwa digitalisasi sektor publik tidak cukup memindahkan prosedur manual ke media digital, tetapi harus memperbaiki cara organisasi bekerja. Otrakrini et al. (2025) menunjukkan bahwa *e-government* dapat menjadi katalis transparansi ketika sistem membuka ruang pemantauan dan akuntabilitas. Pertiwi et al. (2021) menemukan bahwa penerapan *e-government* pada pemerintahan desa memperkuat transparansi dan koordinasi, sedangkan Amiruddin et al. (2021) menghubungkan tata kelola berbasis *e-government* dengan penguatan layanan, proses kerja, teknologi informasi, dan kapasitas sumber daya manusia. Dalam pengelolaan aparatur, transparansi tersebut tercermin pada catatan kehadiran yang dapat diverifikasi, rekam waktu yang lebih akurat, dan pemantauan pegawai.

Digitalisasi tetap memerlukan kesiapan infrastruktur, perangkat, literasi pengguna, aturan yang jelas, dan etika digital agar tidak berhenti sebagai simbol modernisasi. Putri Kartika et al. (2025) menekankan pentingnya *digital citizenship* dan etika digital pada abad ke-21. Hal ini relevan dengan presensi *online* yang menuntut kedisiplinan, kejujuran, serta kepatuhan terhadap ketentuan waktu dan lokasi. Sistem yang canggih kehilangan makna apabila pegawai hanya memenuhi

aspek formal kehadiran tanpa memperbaiki perilaku kerja. Tiansah (2025) menekankan peningkatan kinerja ASN melalui penguatan tata kelola dan disiplin, sedangkan Anggunita et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan unsur penting dalam keberhasilan penerapan *electronic government*. Dengan demikian, absensi *online* harus dipahami sebagai sistem teknis sekaligus instrumen pembentukan perilaku kerja yang lebih tertib.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa absensi elektronik dapat memperkuat disiplin dan kinerja. Bara et al. (2022) menemukan bahwa absensi *online* berbasis Android mendukung peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Mayamin dan Lasmiana (2023) menghubungkan absensi sidik jari dengan disiplin kerja, sementara Zain et al. (2022) membuktikan pengaruh efektivitas *fingerprint* terhadap disiplin PNS. Prameswari dan Gumilar (2025) menunjukkan keterkaitan sistem absensi dan pengawasan rutin dengan ketepatan waktu, kedisiplinan, dan keterlambatan pelayanan. Asmawati (2020) menempatkan disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab sebagai indikator penting disiplin ASN. Putra et al. (2024) menemukan pengaruh *e-presence* terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Putri et al. (2025) juga menunjukkan bahwa presensi *online* berbasis aplikasi Selfi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja, sedangkan Rahayu et al. (2022) menganalisis kualitas kinerja pegawai melalui penggunaan absensi *online* pada instansi pemerintah. Muliani (2020) memperkuat hubungan disiplin ASN dengan kualitas pelayanan publik. Temuan-temuan tersebut mendukung asumsi bahwa pencatatan kehadiran secara *real time* dan lebih sulit dimanipulasi memberi tekanan positif agar pegawai menaati jam kerja dan menjaga ketepatan pelayanan.

Meskipun demikian, absensi elektronik bukan solusi tunggal. Dewi et al. (2025) menunjukkan bahwa *fingerprint*, lingkungan kerja, dan disiplin perlu dianalisis secara bersama untuk menjelaskan kinerja. Wahidah (2023) menemukan bahwa presensi *online* dan penilaian kinerja tidak otomatis meningkatkan kedisiplinan apabila sistem belum dipersepsikan adil atau belum terhubung dengan motivasi. Yuliasutik et al. (2021) menempatkan sistem absensi bersama lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor yang memengaruhi disiplin. Prameswari dan Gumilar (2025) bahkan menunjukkan bahwa keberadaan absensi dan pengawasan rutin belum sepenuhnya menghilangkan masalah keterlambatan pelayanan. Inkonsistensi ini menandakan bahwa dampak presensi digital bergantung pada keterhubungannya dengan pembinaan, evaluasi, konsekuensi organisasi, kesiapan pengguna, dan kondisi lingkungan kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu juga lebih banyak menempatkan absensi sebagai variabel utama, sedangkan faktor geografis dan lokasi kantor belum banyak diuji secara simultan.

Administrasi publik berlangsung dalam lingkungan sosial, ekonomi, budaya, politik, dan geografis sebagaimana dijelaskan pendekatan ekologi administrasi (Siagian, 1995; Ukasah, 1987). Kinerja pegawai karena itu tidak hanya dipengaruhi aturan internal atau teknologi, tetapi juga kondisi lingkungan tempat organisasi beroperasi. Harsya (2018) menekankan pentingnya kesiapan kelembagaan dalam menghadapi perubahan akibat revolusi industri. Kesiapan tersebut tidak hanya berarti tersedianya aplikasi, tetapi mencakup kemampuan menyesuaikan struktur, proses, sumber daya manusia, dan dukungan lingkungan agar teknologi digunakan secara efektif. Perspektif ini menempatkan lokasi kantor sebagai faktor kontekstual yang perlu diperhitungkan dalam menjelaskan kinerja aparatur.

Kantor pemerintahan merupakan titik pelayanan, koordinasi, dan pengawasan. Amin dan Suharyono (1994) menjelaskan lokasi, jarak, dan keterjangkauan sebagai elemen penting dalam analisis geografis. Lokasi menunjukkan letak objek dalam ruang, jarak menggambarkan hubungan antartempat, sedangkan keterjangkauan menunjukkan kemudahan mencapai lokasi tersebut. Pada kantor kecamatan, ketiganya dapat memengaruhi kehadiran pegawai, mobilitas pimpinan, intensitas koordinasi, serta akses masyarakat terhadap layanan. Kantor yang mudah dijangkau memberikan peluang lebih besar bagi pegawai untuk hadir tepat waktu, sedangkan kantor yang jauh atau sulit diakses menambah beban perjalanan. Lokasi juga tidak cukup dipahami sebagai jarak kilometer karena tingkat keterjangkauan ditentukan oleh kualitas jalan, ketersediaan kendaraan, cuaca, kepadatan lalu lintas, keamanan perjalanan, dan kondisi transportasi.

Pengaruh lokasi kerja terlihat dalam kajian jarak domisili dan *commuting*. Pribudi (2017) menemukan bahwa jarak domisili berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kabupaten Bandung, yang menunjukkan bahwa perjalanan dapat memengaruhi kesiapan fisik dan psikologis pegawai. Zhang et al. (2023), melalui China Family Panel Studies, menemukan bahwa waktu perjalanan lebih banyak menurunkan kepuasan kerja dan pengaruh tersebut dimoderasi oleh istirahat siang serta tunjangan transportasi, sehingga dampaknya tidak selalu langsung terhadap kinerja objektif. Atis et al. (2022) juga memperlihatkan bahwa hubungan *commuting*, suasana hati, dan kinerja tidak sederhana. Dalam pemerintahan daerah, lokasi kantor bahkan mencakup biaya koordinasi dengan pusat kabupaten, kemudahan menghadiri rapat, memperoleh arahan teknis, mengirim dokumen, dan menerima pemantauan. Dengan demikian, lokasi dapat memengaruhi ketepatan waktu, kesiapan kerja, biaya perjalanan, kelancaran administrasi, dan efektivitas layanan.

Perbedaan kondisi tersebut terlihat pada Kecamatan Wotu dan Kecamatan Angkona. Kecamatan Wotu berjarak sekitar 50 km dari pusat Kabupaten Luwu Timur, sedangkan Kecamatan Angkona berbatasan langsung dengan ibu kota kabupaten, Malili. Perbedaan ini bukan hanya menyangkut jarak fisik, tetapi juga

akses pengawasan, koordinasi, biaya perjalanan, jaringan, serta kesiapan pegawai untuk hadir tepat waktu. Pegawai yang berdomisili jauh atau melewati akses transportasi tertentu dapat menghadapi hambatan yang berbeda dengan pegawai di kantor yang dekat dengan pusat kabupaten. Karena itu, lokasi kantor layak diuji bersama absensi *online* sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

Pada 2022, Pemerintah Kabupaten Luwu Timur menerapkan Sistem Informasi Pegawai Tepat Waktu Hadir atau SI PATUH berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 42 Tahun 2022. Aplikasi ini menggunakan foto wajah dan pembacaan lokasi untuk mencatat kehadiran. Waktu dan titik absensi ditetapkan sesuai instansi sehingga presensi di luar lokasi atau waktu yang ditentukan dapat terdeteksi. SI PATUH dirancang untuk meningkatkan ketepatan kehadiran, mengurangi manipulasi data, dan memperkuat pengawasan pimpinan, sekaligus menandai peralihan dari presensi manual dan *fingerprint* menuju aplikasi yang memadukan waktu, lokasi, dan foto wajah.

Penerapan SI PATUH muncul setelah ditemukannya kelemahan pada sistem sebelumnya. Absensi manual memungkinkan praktik tipik absen karena daftar hadir ditandatangani secara fisik. Fingerprint mampu menekan kecurangan, tetapi masih bergantung pada alat, listrik, dan sensor yang dapat mengalami kerusakan. Absensi berbasis aplikasi dianggap lebih fleksibel karena menggunakan telepon seluler dan menyediakan data secara terpadu, tetapi tetap menghadapi jaringan yang tidak stabil, *error* aplikasi, kualitas perangkat, dan variasi kondisi wilayah. Perubahan ini menunjukkan upaya memperbaiki tata kelola kepegawaian, tetapi keberhasilannya tidak cukup dinilai dari penggunaan aplikasi. Kebijakan harus dilihat dari dampaknya terhadap ketepatan waktu, kehadiran, kualitas pelayanan, pengawasan, dan perilaku kerja. Apabila aplikasi hanya membuat pegawai hadir secara administratif tanpa memperbaiki layanan, maka tujuan kebijakan belum sepenuhnya tercapai. Argumen ini sejalan dengan Alam (2018), yang menempatkan disiplin ASN sebagai bagian dari implementasi kebijakan, serta Asmawati (2020), yang menegaskan disiplin waktu, aturan, dan tanggung jawab dalam penilaian aparatur.

Penggunaan GPS juga menghadirkan dimensi psikologis dan kelembagaan. Pelacakan lokasi dapat meningkatkan akuntabilitas karena data kehadiran lebih objektif, tetapi dapat dipersepsikan sebagai *surveillance* ketika pegawai merasa terus diawasi tanpa penjelasan yang memadai. Literatur *workplace surveillance* menunjukkan adanya ketegangan antara kebutuhan organisasi mengontrol disiplin dan kebutuhan pegawai atas kepercayaan, privasi, dan otonomi (Wolff et al., 2024) (Wang & Bai, 2024). Efektivitas SI PATUH karena itu tidak hanya ditentukan oleh akurasi GPS, tetapi juga oleh kejelasan tujuan pemantauan, proporsionalitas penggunaan data, perlindungan terhadap kesalahan teknis, dan *trust* antara pimpinan dan pegawai. Menurut Schoorman et al. (2007), pegawai cenderung

menerima pengawasan apabila pimpinan dipandang memiliki kemampuan, niat baik, dan integritas dalam menggunakan data secara adil. Data aplikasi seharusnya membantu pembinaan, teguran, dan pelaporan, tetapi tetap memberi ruang klarifikasi ketika keterlambatan atau kegagalan presensi disebabkan gangguan jaringan, perangkat, atau perjalanan yang berada di luar kendali pegawai.

SI PATUH juga perlu dipahami sebagai sistem sosial-teknis. Pegawai yang sebelumnya menggunakan presensi manual atau *fingerprint* harus beradaptasi dengan aplikasi telepon seluler, titik lokasi, jaringan, dan prosedur foto wajah. Perubahan dapat memudahkan pegawai yang memiliki perangkat dan koneksi memadai, tetapi menjadi kendala bagi pengguna dengan perangkat kurang mendukung atau wilayah dengan jaringan tidak stabil. Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 42 Tahun 2022 karena itu mengatur administrator pada setiap perangkat daerah untuk menginput biodata, mengelola informasi perjalanan dinas, tugas belajar, sakit dan cuti, serta melaporkan gangguan aplikasi. Akurasi data tidak hanya bergantung pada tindakan pegawai saat presensi, tetapi juga pada pengelolaan administrasi dan dukungan teknis organisasi.

Dalam penelitian ini, absensi *online* berbasis aplikasi diukur melalui peningkatan produktivitas, kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan tingkat keamanan sebagaimana digunakan Jayadirja dan Marlini (2025). Produktivitas menunjukkan kemampuan aplikasi mendorong pegawai lebih tertib dan siap bekerja. Kepraktisan berkaitan dengan kemudahan mengunduh, menginstal, dan mengoperasikan aplikasi. Efisiensi mencerminkan penghematan waktu dan kemudahan pemantauan. Transparansi menunjukkan kejelasan catatan kehadiran bagi pegawai dan pimpinan, sedangkan keamanan berkaitan dengan perlindungan data serta pencegahan manipulasi. Indikator tersebut memperlihatkan bahwa absensi *online* bukan sekadar alat pencatat, melainkan sistem kerja digital yang berpotensi membentuk perilaku aparatur.

Lokasi kantor dioperasionalkan melalui akses perhubungan, visibilitas kantor, jarak domisili pegawai, kondisi lalu lintas, dan sarana transportasi. Akses perhubungan menunjukkan kemudahan mencapai kantor, sedangkan visibilitas menggambarkan kemudahan kantor ditemukan dan dijangkau. Jarak domisili mencerminkan beban perjalanan dari rumah ke tempat kerja. Kondisi lalu lintas menunjukkan hambatan yang memengaruhi ketepatan waktu, sementara sarana transportasi menggambarkan ketersediaan fasilitas untuk mendukung kehadiran. Indikator tersebut penting karena kemampuan hadir dan melayani pada tingkat kecamatan dipengaruhi kondisi fisik serta geografis, bukan hanya kemauan bekerja.

Kinerja pegawai mengacu pada Bernardin (Bernardin, 2007), yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. *Quality* berkaitan dengan mutu pelayanan; *quantity* dengan jumlah pekerjaan dan kehadiran; *timeliness* dengan kemampuan hadir dan menyelesaikan

tugas tepat waktu; *cost effectiveness* dengan penggunaan waktu dan biaya secara efisien; *need for supervision* dengan kemampuan bekerja tanpa pengawasan berlebihan; dan *interpersonal impact* dengan kerja sama serta komunikasi. Absensi *online* terutama berhubungan dengan *timeliness*, *quantity*, dan *need for supervision* karena memperjelas waktu kedatangan dan kepulangan serta memudahkan pemantauan. Pengaruhnya dapat meluas pada *quality* dan *interpersonal impact* apabila disiplin waktu menertibkan layanan dan koordinasi. Lokasi kantor lebih erat dengan *timeliness*, *cost effectiveness*, dan *quantity* karena jarak, akses, serta transportasi memengaruhi ketepatan hadir, biaya perjalanan, dan kesiapan menjalankan tugas. Kedua variabel memiliki jalur pengaruh berbeda, tetapi saling melengkapi.

Keterkaitan absensi *online* dan lokasi semakin nyata karena SI PATUH menggunakan GPS. Lokasi fisik pegawai tidak berada di luar sistem digital, tetapi menjadi bagian data melalui titik koordinat. Dalam kondisi ideal, pegawai dinyatakan hadir ketika berada dalam radius yang ditetapkan dan melakukan presensi pada waktu yang sesuai sehingga manipulasi dapat dicegah. Namun, akurasi GPS dipengaruhi kualitas perangkat, sinyal, dan jaringan. Teknologi presensi dengan demikian bekerja dalam ruang geografis yang konkret. Pegawai kecamatan menghadapi tekanan ganda: memenuhi aturan administrasi yang semakin digital dan terukur, sekaligus menghadapi jarak, akses, dan jaringan yang beragam. Digitalisasi karena itu harus disertai aplikasi yang mudah digunakan, infrastruktur yang memadai, dukungan administratif, dan aturan yang sensitif terhadap kondisi lapangan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan dua pendekatan yang biasanya dikaji terpisah. Studi absensi *online* umumnya menempatkan teknologi presensi sebagai instrumen disiplin, sedangkan kajian lokasi berada dalam geografi, *commuting*, atau ekologi administrasi. Penelitian ini menggabungkan keduanya dalam satu model empiris untuk menjelaskan kinerja pegawai kecamatan. Penggabungan tersebut penting karena teknologi digital pemerintah selalu bekerja dalam konteks geografis tertentu. Penelitian ini tidak hanya menanyakan pengaruh absensi *online*, tetapi juga menguji apakah pengaruh tersebut tetap penting ketika lokasi kantor diperhitungkan. Konteks Kabupaten Luwu Timur memperkuat kebaruan karena penerapan aplikasi di wilayah yang tidak sepenuhnya berciri perkotaan bergantung pada jaringan, sebaran kantor, jarak dari pusat kabupaten, dan mobilitas pegawai. Perbandingan Kantor Camat Wotu dan Angkona memungkinkan analisis yang lebih dekat dengan realitas birokrasi kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan.

Pernyataan ilmiah yang diajukan ialah bahwa peningkatan kinerja pegawai kecamatan tidak cukup dijelaskan oleh aplikasi absensi saja, tetapi merupakan hasil keterkaitan sistem presensi digital dengan kondisi lokasi kantor. Absensi *online*

dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, keamanan data, dan pengawasan kehadiran, sedangkan lokasi menentukan kemudahan hadir, berkoordinasi, dan melayani. Teknologi dan geografi bukan faktor yang saling menggantikan, tetapi unsur yang bersama-sama membentuk kinerja. Gagasan ini menjawab ketidakkonsistenan penelitian terdahulu mengenai absensi *online*. Perbedaan hasil mungkin muncul karena faktor kontekstual, termasuk lokasi, tidak selalu dimasukkan dalam model. Pada saat yang sama, penelitian ini memperluas studi lokasi kerja dengan menghubungkannya pada sistem digital pemerintahan. Lokasi dalam birokrasi daerah bukan hanya perjalanan pegawai, tetapi juga akses pelayanan, koordinasi, pengawasan, dan kemungkinan ketimpangan penggunaan teknologi berbasis lokasi antarwilayah.

Masalah penelitian berangkat dari kesenjangan antara harapan kebijakan dan kenyataan pelaksanaan. Secara normatif, SI PATUH dirancang untuk memperbaiki disiplin dan kinerja melalui sistem yang akurat dan sulit dimanipulasi. Dalam pelaksanaannya masih terdapat gangguan jaringan, *error* aplikasi, perbedaan kualitas perangkat, serta kondisi geografis yang memengaruhi kehadiran dan kesiapan kerja. Selain itu, standardisasi aturan absensi diterapkan pada kecamatan dengan akses, jarak, dan jaringan yang tidak sama. Standardisasi diperlukan untuk keadilan administratif, tetapi fleksibilitas dibutuhkan agar sistem dapat dijalankan secara wajar. Hubungan absensi *online*, lokasi kantor, dan kinerja karena itu harus diuji secara empiris, bukan hanya diasumsikan berdasarkan tujuan kebijakan.

Rumusan masalah penelitian adalah apakah penggunaan absensi *online* berbasis aplikasi dan lokasi kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Luwu Timur. Pertanyaan tersebut dijabarkan menjadi: apakah absensi *online* berbasis aplikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Wotu dan Kantor Camat Angkona; apakah lokasi kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kedua kantor tersebut; serta apakah absensi *online* dan lokasi kantor secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Ketiga pertanyaan mewakili pengaruh teknologi, geografi, dan pengaruh gabungan keduanya.

Hipotesis pertama didasarkan pada pandangan bahwa presensi digital meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, transparansi, dan pengawasan, yang didukung Bara et al. (2022), Mayamin dan Lasmiana (2023), Putra et al. (2024), Putri et al. (2025), Rahayu et al. (2022), Prameswari dan Gumilar (2025), Asmawati (2020), dan Muliani (2020). Hipotesis kedua berpijak pada ekologi administrasi (Siagian, 1995; Ukasah, 1987), konsep lokasi, jarak, dan keterjangkauan (Amin & Suharyono, 1994), serta temuan Pribudi (2017), Zhang et al. (2023), dan Atis et al. (2022), yang menunjukkan bahwa perjalanan dan akses dapat berkaitan dengan kesiapan, kepuasan, atau kinerja. Hipotesis ketiga dibangun atas gagasan bahwa teknologi tidak bekerja dalam ruang kosong. Absensi *online* memperkuat pencatatan, tetapi efektivitasnya terkait jaringan, akses, lokasi, dan infrastruktur;

sebaliknya, lokasi yang mudah dijangkau tetap memerlukan pengawasan agar disiplin terjaga.

Secara teoritis, penelitian ini mempertemukan literatur *e-government* dan ekologi administrasi. Indrajit (2006, 2016) menempatkan *e-government* sebagai penggunaan teknologi untuk memperbaiki pelayanan dan tata kelola, sedangkan Pertiwi et al. (2021), Nisa et al. (2024), dan Amiruddin et al. (2021) menunjukkan kontribusinya terhadap transparansi, pelayanan, dan pengelolaan proses pemerintahan. Perspektif ekologi administrasi menegaskan bahwa organisasi tidak terlepas dari lingkungannya (Siagian, 1995; Ukasah, 1987). Kontribusi penelitian terletak pada penegasan bahwa keberhasilan digitalisasi internal ditentukan oleh kemampuan teknologi membentuk perilaku kerja sekaligus kesesuaiannya dengan kondisi geografis dan kelembagaan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar evaluasi SI PATUH, perbaikan aplikasi dan jaringan, penguatan administrator, penyesuaian pengawasan, dukungan transportasi, serta penyediaan fasilitas kerja sesuai kondisi kecamatan.

Evaluasi kebijakan tidak boleh berhenti pada angka kehadiran. Data aplikasi dapat menunjukkan siapa yang hadir, kapan datang, dan di mana melakukan presensi, tetapi kinerja pelayanan juga ditentukan oleh pekerjaan setelah pegawai hadir. Karena itu, dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal tetap dipertahankan. Kehadiran tepat waktu diposisikan sebagai pintu masuk bagi perilaku kerja yang lebih produktif, tetapi hubungannya perlu dibuktikan melalui pendekatan kuantitatif. Berdasarkan alur tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Penggunaan absensi *online* berbasis aplikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Luwu Timur.

H2: Lokasi kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Luwu Timur.

H3: Penggunaan absensi *online* berbasis aplikasi dan lokasi kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Luwu Timur.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh penggunaan absensi *online* berbasis aplikasi dan lokasi kantor terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Luwu Timur, khususnya pada Kantor Camat Wotu dan Kantor Camat Angkona. Secara khusus, penelitian menguji pengaruh parsial absensi *online* terhadap kinerja, pengaruh parsial lokasi kantor terhadap kinerja, serta pengaruh simultan kedua variabel tersebut. Hasilnya diharapkan memberi dasar empiris bagi penguatan kebijakan e-absensi dan penataan faktor lingkungan kerja aparatur di tingkat kecamatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena variabel penelitian diukur dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antar variabel (Ghozali, 2011). Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat melalui analisis regresi.

Lokasi dan populasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di dua kantor kecamatan di Kabupaten Luwu Timur, yakni Kantor Camat Wotu yang berjarak relatif jauh dari ibu kota kabupaten, dan Kantor Camat Angkona yang berbatasan langsung dengan ibu kota. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di kedua kantor kecamatan dan telah menggunakan sistem absensi *online* berbasis aplikasi SI PATUH.

Sampel dan teknik pengambilan sampel

Teknik penentuan responden dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama menggunakan pendekatan *purposive area*, yaitu memilih dua kantor kecamatan, yakni Kantor Kecamatan Wotu dan Kantor Kecamatan Angkona, dengan pertimbangan bahwa kedua wilayah tersebut memiliki akses infrastruktur jalan yang relatif memadai serta merepresentasikan lokasi kantor kecamatan yang dapat dijangkau dalam pelaksanaan penelitian. Tahap kedua menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, karena jumlah pegawai pada masing-masing kantor relatif kecil. Oleh karena itu, seluruh pegawai pada kedua kantor tersebut dijadikan responden penelitian. Jumlah responden yang diperoleh adalah 36 orang. Dengan demikian, $N=36$ dalam penelitian ini tidak diposisikan sebagai sampel acak dari populasi besar, tetapi sebagai keseluruhan populasi terjangkau pada dua kantor kecamatan yang menjadi lokasi penelitian. Penggunaan jumlah responden tersebut dipandang memadai untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat kontekstual, yaitu menjelaskan hubungan antara absensi *online*, lokasi kantor, dan kinerja pegawai pada dua kantor kecamatan yang diteliti. Namun, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara luas pada seluruh kantor kecamatan, melainkan sebagai temuan empiris pada konteks lokasi penelitian.

Variabel dan indikator penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

1. **Absensi *online* berbasis aplikasi (X1)** yang dioperasionisasikan menggunakan diadaptasi dari Jayadirja dan Marlini (2025) yaitu Peningkatan produktivitas, Praktis, Efisien, Transparansi, Tingkat keamanan tinggi
2. **Lokasi kantor (X2)** yang dioperasionisasikan melalui indikator sebagai berikut, Akses perhubungan, Visibilitas kantor, Jarak domisili pegawai, Kondisi lalu lintas, Sarana transportasi.

3. **Kinerja pegawai (Y)** yang mengacu pada dimensi kinerja Bernardin (2007) yaitu, *Quality* (kualitas pelayanan), *Quantity* (kuantitas kehadiran), *Timeliness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (efektivitas biaya/waktu), *Need for supervision* (kebutuhan pengawasan), *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai)

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju–sangat setuju).

Sumber dan teknik pengumpulan data

Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada seluruh responden. Selain itu, dilakukan wawancara singkat kepada beberapa informan kunci untuk memperkaya interpretasi temuan kuantitatif. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi pemerintah kabupaten, peraturan bupati terkait SI PATUH, dan laporan kepegawaian.

Teknik analisis data

Analisis data dilakukan secara bertahap:

1. Uji instrumen

Uji validitas item menggunakan korelasi item-total, dimana ketiga variabel dinyatakan valid dengan signifikansi $< 0,05$. Sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas 0,79 ($X_1 = 0,820$; $X_2 = 0,804$; $Y = 0,790$), sehingga instrumen dinilai reliabel.

2. Analisis inferensial

Regresi linear berganda untuk menguji pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . dengan rumus $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, dimana dalam penelitian ini menempatkan *Kinerja* $= \beta_0 + \beta_1(Absensi\ Online) + \beta_2(Lokasi\ Kantor) + \varepsilon$. Kemudian uji F untuk menilai signifikansi model secara simultan. Selanjutnya Uji t untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat proporsi variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh model. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen, distribusi data dan model regresi

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,7, yaitu 0,820 untuk absensi *online*, 0,804 untuk lokasi kantor, dan 0,790 untuk kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya. Selanjutnya hasil normalitas data berdasarkan pengujian Kolmogorov smirnov menunjukkan nilai dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada pada 0,200, dimana apabila Jika $p > 0,05$.

Tabel 1. Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.21906316
Most Extreme Differences	Absolute		.091
	Positive		.071
	Negative		-.091
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.		.619
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.606
		Upper Bound	.632

a. Test distribution is Normal.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diringkas sebagai berikut:

$$Y = 14,514 + 0,488X_1 + 0,376X_2$$

di mana Y = kinerja pegawai, X_1 = absensi *online* berbasis aplikasi dan X_2 = lokasi kantor.

Uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan ($F = 37,868$; $\text{Sig} = 0,001 < 0,05$), sehingga absensi *online* dan lokasi kantor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,678, yang berarti bahwa sekitar 67,8 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel absensi *online* dan lokasi kantor, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil uji t menunjukkan:

1. **Absensi *online* berbasis aplikasi (X1)**, dengan Koefisien regresi = 0,488, β standar = 0,460 dan $t = 3,756$; $\text{Sig} = 0,001 < 0,05$
2. **Lokasi kantor (X2)**, dengan Koefisien regresi = 0,376, β standar = 0,467 dan $t = 3,821$; $\text{Sig} = 0,001 < 0,05$

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta standar yang lebih besar pada variabel lokasi kantor menunjukkan bahwa, dalam model ini, faktor lokasi kantor memiliki kontribusi relatif lebih kuat dibandingkan absensi *online*.

Tabel 2. Pengujian Regresi

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.514	4.230		3.432	.002
	Absensi Online	.488	.130	.460	3.756	<.001
	Lokasi Kantor	.376	.098	.467	3.821	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.678	2.285

a. Predictors: (Constant), Lokasi Kantor, Absensi Online

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4. Pengujian Signifikan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.540	2	197.770	37.868	<.001 ^b
	Residual	172.348	33	5.223		
	Total	567.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lokasi Kantor, Absensi Online

b. Pengaruh absensi online berbasis aplikasi terhadap kinerja pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa absensi *online* berbasis aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pemanfaatan teknologi absensi dapat meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, dan akurasi pencatatan kehadiran, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Bara et al., 2022; Mayamin & Usuluddin, 2023). Prameswari dan Gumilar (2025) memperlihatkan bahwa sistem absensi dan pengawasan rutin tetap berkaitan erat dengan persoalan ketepatan waktu dan kedisiplinan pelayanan, sedangkan Asmawati (2020) dan Muliani (2020) memperkuat bahwa disiplin waktu ASN berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa absensi berbasis aplikasi SI PATUH tidak

hanya menjadi alat pencatat kehadiran, tetapi juga berperan sebagai pengendali perilaku kerja pegawai.

Indikator yang digunakan seperti peningkatan produktivitas, kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan tingkat keamanan berkaitan erat dengan upaya mencegah praktik manipulasi kehadiran serta memudahkan pemantauan oleh pimpinan. Sistem SI PATUH yang terintegrasi dengan GPS dan pengenalan wajah memungkinkan atasan mengetahui keberadaan pegawai secara real time, sehingga mengurangi peluang “titip absen” dan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah.

Dari perspektif *e-government*, penerapan absensi *online* merupakan salah satu bentuk digitalisasi proses internal pemerintah yang mendorong terciptanya tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel (Indrajit, 2006, 2016). Ketika kehadiran tercatat dengan akurat dan mudah diawasi, pegawai terdorong untuk lebih disiplin, yang kemudian tercermin pada capaian indikator kinerja seperti quantity (kuantitas kehadiran) dan timeliness (ketepatan waktu). Temuan ini juga sejalan dengan Nisa et al. (2024), Pertiwi (2021), dan Amiruddin et al. (2021), yang menunjukkan bahwa aplikasi digital dan *e-government* dapat memperbaiki tata kelola, transparansi, serta pelayanan publik apabila didukung oleh proses kerja dan sumber daya manusia yang memadai.

b. Pengaruh lokasi kantor terhadap kinerja pegawai

Variabel lokasi kantor juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan dengan kontribusi relatif lebih besar dibandingkan absensi *online*. Hal ini menguatkan pendekatan ekologi administrasi yang menekankan pentingnya faktor lingkungan fisik, termasuk jarak, aksesibilitas, dan ketersediaan sarana transportasi, terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi (Siagian, 1995; Ukasah, 1987).

Kecamatan Wotu dan Angkona merepresentasikan kondisi geografis yang berbeda: Wotu berjarak sekitar 50,4 km dari pusat kabupaten, sedangkan Angkona berbatasan langsung dengan jarak 35,2 km dengan ibu kota kabupaten. Perbedaan ini berpengaruh pada intensitas pengawasan, kemudahan koordinasi, dan ketersediaan infrastruktur pendukung. Pegawai yang tinggal jauh dari kantor dengan akses transportasi yang terbatas sebagai salah satu hambatan cenderung lebih rentan mengalami keterlambatan atau ketidakhadiran, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

Hasil ini sejalan dengan studi yang menekankan peran faktor ekologi terhadap administrasi negara dalam konteks transformasi administrasi modern, di mana kondisi geografis dan kemampuan akses penduduk menjadi salah satu determinan utama efektivitas organisasi publik. Dengan demikian, penataan lokasi kantor dan perbaikan aksesibilitas menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja, berdampingan dengan inovasi teknologi seperti *e-absensi*.

c. Pengaruh simultan absensi *online* dan lokasi kantor terhadap kinerja pegawai

Secara simultan, absensi *online* dan lokasi kantor terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi tanpa dukungan lingkungan geografis yang memadai tidak akan optimal, demikian pula sebaliknya. Sistem absensi *online* memerlukan dukungan jaringan internet yang stabil, perangkat yang memadai, serta kemampuan pegawai dalam mengoperasikannya. Di wilayah dengan akses internet yang kurang stabil, keandalan sistem dapat terganggu dan menimbulkan keluhan di tingkat pelaksana. Hal ini sejalan dengan Anggunita et al. (2020), yang menegaskan pentingnya kompetensi pegawai dalam penerapan electronic government, serta Rahima et al. (2022), yang menunjukkan bahwa efektivitas layanan digital memerlukan dukungan sistem dan pelaksana yang memadai.

Berdasarkan kondisi itu, kebijakan peningkatan kinerja aparatur di tingkat kecamatan sebaiknya memadukan dua pendekatan: pertama, memperkuat infrastruktur teknologi dan kapasitas penggunaan e-absensi; kedua, memperbaiki aksesibilitas fisik kantor, termasuk fasilitas transportasi, penataan jam kerja yang mempertimbangkan kondisi geografis, dan mekanisme pengawasan yang adaptif.

d. Implikasi praktis

Bagi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis:

1. Penerapan SI PATUH perlu terus disempurnakan melalui proses *upgrading* aplikasi, peningkatan stabilitas jaringan, dan penyediaan dukungan teknis cepat bagi kecamatan yang mengalami gangguan.
2. Penataan dan pengembangan infrastruktur menuju kantor kecamatan khususnya yang jauh dari pusat kabupaten merupakan investasi penting untuk mendorong kedisiplinan dan kinerja pegawai.
3. Monitoring kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek kehadiran, tetapi juga pada kualitas layanan, efektivitas biaya, dan dimensi interpersonal sebagaimana diukur dalam indikator kinerja.
4. Menginisiasi untuk mengidentifikasi bidang kerja yang relevan untuk penerapan *Work From Home* atau *Work From Anywhere*

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh absensi *online* berbasis aplikasi dan lokasi kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wotu dan Kantor Camat Angkona Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan, absensi *online* berbasis aplikasi dan lokasi kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi

inovasi teknologi dan dukungan lingkungan geografis yang kondusif merupakan prasyarat penting bagi peningkatan kinerja aparatur. Temuan ini sejalan dengan kajian tentang *e-government* yang menekankan pentingnya teknologi, tata kelola, kapasitas pegawai, dan kualitas pelayanan publik.

2. Secara parsial, absensi *online* berbasis aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan SI PATUH mendorong peningkatan disiplin, ketepatan waktu, dan akurasi pencatatan kehadiran, yang tercermin pada dimensi quantity dan timeliness kinerja. Hal ini juga konsisten menunjukkan bahwa sistem absensi, disiplin waktu, dan kualitas pelayanan publik saling berkaitan dalam praktik pemerintahan.
3. Secara parsial, lokasi kantor juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi relatif lebih besar. Akses perhubungan, jarak domisili, kondisi lalu lintas, dan ketersediaan sarana transportasi terbukti mempengaruhi kemampuan pegawai untuk hadir dan bekerja optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu 36 responden. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan pegawai pada dua kantor kecamatan yang menjadi lokasi penelitian, sehingga secara konteks telah mewakili populasi terjangkau dalam penelitian ini. Namun, ukuran sampel yang kecil tetap membatasi kekuatan generalisasi hasil penelitian, terutama apabila temuan ini hendak diterapkan pada kantor kecamatan lain dengan karakteristik wilayah, jumlah pegawai, dan kondisi infrastruktur yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, mencakup lebih banyak kantor kecamatan, serta mempertimbangkan variasi wilayah dengan kondisi geografis dan infrastruktur yang lebih beragam.

PENGAKUAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh staf Kantor Camat Wotu dan Kantor Camat Angkona Kabupaten Luwu Timur, yang telah memberikan bantuan data, akses lapangan, serta dukungan selama proses penelitian ini. Semoga penelitian ini memberikan manfaat teori dan praktis dalam kajian digitalisasi dan kinerja pegawai

REFERENSI

- Alam, S. (2018). Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 6(1), 21–26. <https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/view/414>
- Amin, M., & Suharyono. (1994). *Pengantar Filsafat Geografi*. Universitas Negeri

Yogyakarta.

- Amiruddin, S., Dema, H., & Syarifuddin, H. (2021). Tata Kelola Pemerintahan Desa Bina Baru Berbasis E-Government dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Era Industri 4.0. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(3), 184–191. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i3.515>
- Anggunita, F., Sofyan, B., & Ilham, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Penerapan Electronic Government di Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i3.294>
- Asmawati, A. (2020). Implementasi Kebijakan Pemerintah terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kelurahan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 8–17. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.201>
- Atis, G. S., Ozic, A. B., Bukruk, T., Ozkaya, E., & Yorulmazlar, O. K. (2022). The association between commuting, mood and job performance: The structural equation modelling approach. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2599–2605. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.2010970>
- Bara, C. B., Dewi, A. C., & Hidayah, N. (2022). Analisis Absensi Online Berbasis Android pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. *Jurnal Program Mahasiswa Kreatif*, 6(1), 202–213.
- Bernardin, J. H. (2007). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (Fourth). McGill University Library and Archives.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. A. (2001). *Human Resource Management*.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human Resource Management* (Eighth). McGraw-Hill.
- Dewi, W. R. S., Indiworo, R. H. E., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh absensi fingerprint, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Djarum Kudus. *Postgraduate Management Journal*, 5(1), 164–178. <https://doi.org/10.36352/pmj.v5i1.1253>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Undip.
- Harun, H. (2018). Kesiapan Pendidikan Tinggi Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Kelembagaan. In M. Ilyas, R. Junaid, & H. Asri (Eds.), *Prosiding Seminar Nasional* (pp. 187–194). Universitas Cokroaminoto Palopo. <http://www.uncp.ac.id>
- Indrajit, R. E. (2006). *Electronic Government: Konsep pelayanan publik berbasis internet dan teknologi informasi*. APTIKOM.
- Indrajit, R. E. (2016). *Konsep dan Strategi Electronic Government*. Preinexus.

- Jayadirja, R. M., & Marlini, W. (2025). Peran Absensi Online terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 399–413. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i1.5406>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 602–609. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Muliani. (2020). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 132–138. <https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/view/244>
- Nisa, N. A., Mustanir, A., Barisan, & Ikbali, M. (2024). Pengaruh E-Government terhadap Kualitas Pelayanan melalui Aplikasi SIBERAS di Desa Bulu. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 12(3), 290–300. <https://doi.org/10.55678/prj.v12i3.1071>
- Nur, M. (2025). *Digitalisasi Sektor Publik: Konsep, Strategi, dan Praktik Unggulan*. Deepublish Digital.
- Nur, M., Musa, A. E. Z., Harifuddin, H., & Zainuddin, R. (2023). Academic Services Based on Minimal Service Standards at AMI Makassar Maritime Polytechnic. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 11(1), 237–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.26811/peuradeun.v11i1.764>
- Otakrini, R. A., Wulandari, A. A., Indinabila, Y., Wulandari, E., & Suprihatin, S. (2025). E-Government sebagai Katalis Transparansi Pemerintah: Studi Kasus dari Smart City Surabaya. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 13(2), 129–142. <https://doi.org/10.55678/prj.v13i2.2184>
- Pertiwi, A., Demas, H., Mustanir, A., & Anugrah, E. (2021). Penerapan E-Government dalam Mewujudkan Transparansi Tata Kelola Pemerintahan Desa: Studi pada Pemerintahan Desa Bulu Timoreng. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(3), 130–139. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i3.508>
- Prameswari, G., & Gumilar, G. G. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai Desa Ciledug dalam Peningkatan Pelayanan Publik. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 13(3), 303–317. <https://doi.org/10.55678/prj.v13i3.2304>
- Pribudi, K. (2017). Pengaruh jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja personel Kodim 0609/Kab. Bandung. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat*, 3(1), 1–28.
- Putra, V. G., Rahayu, S., & Sundjoto, S. (2024). The Influence of the E-Presence Online Attendance System on Employee Discipline and Performance at the Inspectorate of East Java Province. *COSTING: Journal of Economic, Business*

- and Accounting*, 7(3), 6017–6026. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8942>
- Putri Kartika, A., Eka Rahmawati, D., & Zainudin, A. (2025). Digital Citizenship in the 21st Century: Strengthening Digital Ethics. *Cosmogov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(1), 92–109.
- 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.v5i2.7118>
- Rahayu, M., Arridho Sani, M. I., & Raspita, A. (2022). Analysis of employee performance quality through the use of online attendance (application) at Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Pesisir Barat. *Proceeding International Conference on Information Technology and Business (ICITB) 2022*, 35–39.
- Rahima, S. N., Hinaya, S., & Kholidah, S. (2022). Efektivitas E-Lapor dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan di Diskominfo Kabupaten Bandung. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 10(3), 201–206. <https://doi.org/10.55678/prj.v10i3.714>
- Schoorman, F., Mayer, R., & Davis, J. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *Academy of Management Review*, 32. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24348410>
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Tiansah, A. (2025). Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 13(2), 147–159. <https://doi.org/10.55678/prj.v13i2.2104>
- Ukasah. (1987). *Perbandingan Administrasi Negara*. CV Remadja Rosdakarya.
- Wahidah, A. N. (2023). *Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Wang, Y., & Bai, C. (2024). Eyes everywhere: the influence of digital surveillance on employee innovation performance in China. *Asia Pacific Business Review*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/13602381.2024.2371357>
- Wolff, M. S., White, J. C., Abraham, M., Schnabel, C., Wieser, L., & Niessen, C. (2024). The threat of electronic performance monitoring: Exploring the role of leader-member exchange on employee privacy invasion. *Journal of Vocational Behavior*, 154, 104031. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104031>
- Woo, K. H., & Khoo, S. L. (2020). Ecology and new urban program: A case study of Penang state own brand of affordable housing program. *Journal of Urban Management*, 9(2), 168–179.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jum.2020.01.001>

Yuliastutik, A. K., Azhad, M. N., & Rahayu, J. (2021). The effect of work systems, work environment, and work motivation to employee work discipline: Case study of attendance system at University of Muhammadiyah Jember. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jamanika.v1i2.17108>

Zain, E. M., Andjar, F. J., Pua Rawi, R. D., & Fakdawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 326.

Zhang, X., Li, Q., & Wang, Y. (2023). Impact of commuting time on employees' job satisfaction: An empirical study based on China's Family Panel Studies (CFPS). *Sustainability*, 15(19), 14102. <https://doi.org/10.3390/su151914102>