

## PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO

Arief Chairul Fajri A Junus<sup>1</sup>, Andi Yusuf Katili<sup>2</sup>, Agus Pariono<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Bina Taruna Gorontalo

[arifchairul.ac@gmail.com](mailto:arifchairul.ac@gmail.com), [yusuf2801@gmail.com](mailto:yusuf2801@gmail.com) [guspri811@gmail.com](mailto:guspri811@gmail.com)

Received: 12-07-2025

Revised: 15-08-2025

Approved: 29-08-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, sehingga peneliti merumuskan hipotesis "Terdapat pengaruh positif penerapan absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo". Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh aparatur berjumlah 34 orang. Secara keseluruhan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik uji deskriptif korelasional dengan alat bantu pengumpul data untuk kedua variabel adalah observasi, angket, dan wawancara. Data hasil penelitian dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear dan korelasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil-hasil di antaranya, bentuk persamaan regresi linearnya  $\hat{Y} = 19,38 + 0,30x$  dan harga koefisien korelasi ( $r$ ) didapat 0,776 dengan koefisien determinasi  $r^2 = 0,602$  atau 60,2 % variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X$ , sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi di dapat bahwa  $t_{hitung}^2 > t_{daftar}^2$  yakni  $6,96 > 2,00$  yang membuktikan bahwa koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  adalah signifikan (berarti). Dan dari analisis yang dilakukan maka hipotesis penelitian yaitu "terdapat pengaruh penerapan absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai diterima pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

**Kata Kunci :** Absensi, Elektronik, Disiplin Kerja

### ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of electronic attendance implementation on improving employee work discipline at the Duingi Sub-district Office, Gorontalo City. Therefore, the researcher formulated the hypothesis "There is a positive effect of electronic attendance implementation on improving employee work discipline at the Duingi Sub-district Office, Gorontalo City." The population in this study was all 34 civil servants. The total sample or respondents in this study was 34 people. In this study, the researcher used a descriptive correlational test technique, with data collection tools for both variables being observation, questionnaires, and interviews. The research data were then tested using linear regression and correlation equations. Based on the data analysis, the following results were obtained: the linear regression equation is  $19.38 + 0.30x$ , and the correlation coefficient ( $r$ ) is 0.776, with a coefficient of determination of  $r^2 = 0.602$ , indicating that 60.2% of variable  $Y$  is influenced by variable  $X$ , while the remaining 39.8% is influenced by other factors. The significance test for the correlation coefficient showed a value of  $6.96 > 2.00$ , proving that the correlation coefficient between variables  $X$  and  $Y$  is significant. Based on the analysis, the research hypothesis, "There is an effect of implementing electronic attendance on improving employee work discipline," was accepted at the significance level of 0.05.

**Keywords:** Attendance, Electronic, Work Discipline

### PENDAHULUAN

Dari sudut pandang penulis, penerapan sistem absensi sidik jari di Indonesia bertujuan untuk memaksimalkan waktu, usaha, dan keamanan. Dalam hal melayani masyarakat, pemerintah Indonesia dapat beroperasi dengan sukses dan efisien. Selain itu, penggunaan teknologi sidik jari oleh pemerintah Indonesia bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Metode penanganan berikut akan digunakan sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Nomor: SEI03.KP.05.04 Tahun 2019 tentang Prosedur Penegakan Disiplin terhadap pegawai yang datang terlambat dan pergi lebih awal, dan/atau gagal

untuk melapor masuk atau keluar: 1) Pengawas langsung hanya dapat memberikan izin untuk datang terlambat bekerja atau pulang awal dalam kasus yang kritis dan mendesak; 2) Penundaan yang tidak disetujui akan dianggap sebagai pelanggaran terhadap aturan yang mengatur jam kerja dan akan dihitung sebagai pelanggaran; 3) Pekerja yang tidak masuk kerja karena kerusakan mesin absensi yang tidak berfungsi atau lupa untuk mencatat kehadiran harus menyerahkan surat penjelasan yang ditandatangani oleh petugas personalia yang bertanggung jawab atas absensi dan pengawas langsung. 4) Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa izin dihitung terlambat selama empat jam, yang diukur dari pukul 8:00 hingga 12:00, dan dihitung pulang lebih awal selama tiga jam, yang diukur dari pukul 13:00 hingga 16:00.

Salah satu kecamatan di Kota Gorontalo, Duingi mempekerjakan total 34 orang. Tujuan dari penerapan absensi sidik jari di Kantor Kecamatan Duingi Kota Gorontalo adalah untuk meningkatkan disiplin kehadiran staf. Memfasilitasi pemantauan dan otomatisasi sistem juga merupakan tujuan utama. Sejak 2016, Kantor Kecamatan Duingi Kota Gorontalo telah mulai menggunakan absensi sidik jari.

Ada kebutuhan akan arah dan perspektif yang terpadu untuk pegawai pemerintah yang dapat dijadikan referensi atau panduan saat melaksanakan tugas operasional dan manajerial di semua departemen dan divisi organisasi lembaga pemerintah secara terkoordinasi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja di antara pegawai di lembaga pemerintah menuju profesionalisme dan mendukung pengembangan tata kelola yang baik. Ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja merupakan komponen penting dalam semua organisasi, baik publik maupun swasta. Pelaksanaan absensi sidik jari di kantor kecamatan Duingi belum berhasil dalam meningkatkan disiplin pegawai karena beberapa pegawai masih melanggar kebijakan. Pelanggaran ini termasuk datang ke kantor hanya untuk absen dan kemudian pergi, keluar dari kantor selama jam kerja, dan datang serta pergi pada waktu yang tidak sesuai dengan jam kerja.

Terlihat dari pengamatan penulis di Kantor Kecamatan Duingi di Kota Gorontalo bahwa sistem absensi elektronik belum berhasil diterapkan di sana. Ini dibuktikan dengan sejumlah kasus hukuman pegawai. Misalnya, beberapa pegawai masih datang terlambat untuk bekerja. Masih ada pula beberapa pegawai yang meninggalkan kantor setelah check-in dan segera pulang. Kinerja pegawai dikhawatirkan akan terpengaruh oleh prosedur semacam itu karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak positif pada pencapaian pekerjaan, sementara Disiplin yang buruk akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Penulis merangkum statistik kehadiran elektronik pegawai ASN atau PNS di Kantor Camat Duingi di Kota Gorontalo untuk tahun 2024 dari Januari hingga September berdasarkan sejumlah pelanggaran disiplin pegawai yang sebelumnya telah dibahas. 85,3% pada bulan Januari, 81,52% pada bulan Februari, 83,71% pada bulan Maret, 86,63% pada bulan April, 85,76% pada bulan Mei, 88,90% pada bulan Juni, 87,76% pada bulan Juli, 91,08% pada bulan Agustus, dan 90,09% pada bulan September.

Berdasarkan data rekapitulasi prosentase disiplin pegawai yang diukur melalui absensi elektronik tersebut di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2024 perbulan Januari dan September absensi pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo masih ada penurunan kehadiran. Karena fenomena ini, penulis bersemangat untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan antara penerapan absensi elektronik dan

peningkatan disiplin kerja di antara pegawai di Kantor Distrik Dungingi yang berbasis di Kota Gorontalo.

### KAJIAN PUSTAKA

Menurut hasilnya, banyak penelitian telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya tentang atmosfer organisasi dan pelayanan publik, termasuk:

Penelitian yang dilakukan oleh Ardan Maulana (2022) mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Berbasis Teknologi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sijunjung.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Ashim Khair (2018) mengenai Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik (fingerprint) terhadap Penerimaan Tunjangan Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Kayan Sujana (2019) mengenai Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah Ntb.

Untuk jelasnya lokasi, jenis penelitian dan variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun Peneliti, Obyek	Persamaan/Perbedaan			Hasil Penelitian
		Sasaran Dan Lokasi Penelitian	Metode/ Pendekatan	Indikator/Fokus Penelitian	
1.	Ardan Maulana (2022) mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Berbasis Teknologi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.	Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Sijunjung.	Deskriptif/ Kuantitatif	a) Efektifitas b) Absensi berbasis teknologi c) Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi berbasis teknologi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sijunjung. Hal ini dibuktikan dengan dari hasil rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel efektivitas absensi sangat tinggi. Ini akan membuat peningkatan disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, efektif dsn efisien.
2.	Muhammad Ashim Khair (2018) mengenai Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik (fingerprint) terhadap	Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda	Deskriptif/ Kuantitatif	a) Ketetapan waktu b) Penerapan Absensi Elektronik c) Tunjangan pegawai	Hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata variabel penerapan absensi elektronik (fingerprint) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan variabel penerimaan tunjangan pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Kedua, penerapan absensi

No	Nama, Tahun Peneliti, Obyek	Persamaan/Perbedaan			Indikator/Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
		Sasaran Dan Lokasi Penelitian	Metode/ Pendekatan			
	Penerimaan Tunjangan Pegawai.					elektronik (fingerprint) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan tunjangan pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. Ketiga, setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik (fingerprint) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penerimaan tunjangan pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir yaitu sebesar 22,7 %, yang berarti bahwa sisanya 77,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil penelitian tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa penerapan absensi elektronik berpengaruh terhadap tinggi rendahnya besaran tunjangan yang nantinya diterima pegawai, oleh karena itu penulis merekomendasikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ilir, pertama, untuk dapat disiplin waktu dalam bekerja, kedua, perlunya kebijakan camat untuk menerapkan waktu absensi siang dan ketiga perlunya ketepatan waktu pencairan tunjangan pegawai sebagai bentuk motivasi kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.
3.	Dewa Kayan (2019) mengenai Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap	Kantor Kemumham Wilayah Ntb	Survey Kuantitatif	a) Efektivitas Absensi Elektronik b) Disiplin Kerja		Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dapat diketahui bahwa Ha diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar

No	Nama, Tahun Peneliti, Obyek	Persamaan/Perbedaan			Hasil Penelitian
		Sasaran Dan Lokasi Penelitian	Metode/ Pendekatan	Indikator/Fokus Penelitian	
	Disiplin Kerja Pegawai.				0,634 antara efektivitas absensi fingerprint (X) terhadap disiplin pegawai (Y) KEMENKUMHAM Wilayah Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan data-data diatas, peneliti menganalisa pelaksanaan efektivitas absensi fingerprint yang di KEMENKUMHAM Wilayah NTB, memiliki NTB dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel yang diteliti, dan dapat diketahui pula dari nilai determinan atau Rsquare yaitu sebesar 40,1 persen.

Penelitian penulis dan temuan studi sebelumnya yang disebutkan di atas dapat dibandingkan karena keduanya melihat penggunaan kehadiran elektronik dan disiplin kerja, dan keduanya menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian penulis dilakukan di Kantor Camat Dungingi, Kota Gorontalo, dan perbedaan ditemukan pada indikator yang digunakan dan lokasi penelitian.

### Dimensi Administrasi Publik

Pada dasarnya, administrasi terdiri dari aspek-aspek yang melekat pada administrasi itu sendiri serta aspek-aspek karakteristik (Pasolong, 2016: 30). Dimensi karakteristik administrasi mencakup:

1. Efisien, yang berarti bahwa tujuan administrasi adalah untuk mencapai hasil dengan cara yang efisien. Efisiensi, menurut Tjokroamidjojo, adalah perbandingan terbaik antara input dan output atau antara keuntungan dan pengeluaran. Dengan kata lain, ini melibatkan perbandingan antara apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.
2. Efektivitas, yang menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas, menurut James L. Gibson, adalah pencapaian tujuan melalui kerja sama tim.
3. Mencapai tujuan yang menguntungkan untuk tujuan yang berguna melalui tindakan yang sadar dan disengaja adalah apa yang dimaksud dengan rasionalitas. Menurut Herbert A. Simon, jika tujuan tersebut untuk kepentingan organisasi, maka rasionalitas bersifat objektif. Dengan demikian, tujuan dari tugas administratif adalah untuk memanfaatkan keterampilan dan kompetensi kerja agar dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien melalui tindakan rasional. Tujuan secara efektif dan efisien melalui tindakan rasional dapat ketika ada perencanaan yang wajar, praktis, dan realistis, itu akan terwujud.

Menurut Keban (2021:11) melihat administrasi publik dari 6 (enam) dimensi strategis antara lain:

- a. Proses pengambilan keputusan untuk mengidentifikasi tujuan dan cara atau opsi paling efektif untuk mencapainya adalah komponen dari kebijakan.
- b. Dimensi organisasi, yang berkaitan dengan hierarki dan pengaturan struktur, yang melibatkan penciptaan unit, pembagian tanggung jawab antara unit (lembaga publik), dan pelaksanaan kebijakan, pedoman, dan standar untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Proses pelaksanaan kegiatan yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip tertentu terkait dengan komponen manajemen.
- d. Para administrator menerima arahan moral dari komponen etika dan moral mengenai apa yang baik dan apa yang jahat, atau apa yang benar dan apa yang salah.
- e. Dimensi lingkungan dapat dibandingkan dengan iklim atau suhu serta karakteristik tempat di mana tubuh manusia berkembang dan berkembang dengan baik. Tubuh manusia akan menjadi tidak sehat atau mengalami hambatan dalam perkembangannya ketika iklim, suhu, dan lokasi tidak sesuai atau berbahaya.
- f. Dimensi Kinerja Akuntabilitas adalah fitur yang mencirikan dunia para administrator yang telah dipercaya sebagai makhluk moral dan profesional dan yang harus mempertanggungjawabkan semua pilihan dan tindakan mereka kepada orang-orang yang seharusnya mereka layani melalui kinerja.

### **Kebijakan Publik**

Berikut akan dikemukakan beberapa pengertian pendapat para profesional tentang kebijakan publik. Menurut Lasswell, tujuan dari kebijakan publik adalah untuk menjunjung martabat manusia baik dalam teori maupun praktik., (dalam Wibawa 2017 : 70).

Kebijakan publik, menurut Dye (dalam Winarno 2016: 21), adalah kumpulan hukum yang dimaksudkan untuk memengaruhi kehidupan masyarakat, baik secara langsung maupun melalui wakil pemerintah. Sudah menjadi hal yang jelas bahwa kebijakan publik adalah setiap tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk mencapai tujuannya, yang meliputi menangani isu-isu publik—baik melalui tindakan atau ketidakberdayaan—mengatur hal-hal tertentu, dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat.

Pada dasarnya, kebijakan publik itu sendiri adalah serangkaian keputusan—termasuk keputusan untuk tidak melakukan apa-apa—yang saling terkait satu sama lain. badan dan pejabat pemerintah (Richard Rose, (dalam Wibawa, 2017 : 71 .Selanjutnya Denhardt (dalam Winarno 2016:15-19) kurang lebih menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah pernyataan resmi tentang kepentingan publik yang dibuat oleh perwakilan pemerintah yang berwenang.

Dari berbagai pernyataan atau pendapat tersebut di atas Kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai keputusan yang diambil oleh pemerintah untuk menangani masalah masyarakat dan mencapai tujuan tertentu. Biasanya bersifat regulatif dan dapat dilaksanakan oleh pemerintah sendiri atau bekerja sama dengan komunitas.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Upaya sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuannya sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya, klaim Hamali (2018:2).

Manajemen sumber daya manusia, menurut Prasadja Ricardianto (2018:15), adalah ilmu atau praktik mengorganisir hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif yang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. (2015:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

## **Kedisiplinan**

### **Disiplin kerja**

Sumber daya manusia suatu organisasi adalah komponen yang sangat penting. Kinerja dan disiplin karyawan menentukan seberapa baik manajemen dan tujuan organisasi dilaksanakan. Sebagai orang yang membuat kebijakan dan melaksanakannya. Ketika anggota sebuah organisasi disiplin, mereka secara sukarela mengikuti aturan yang berlaku. Sebuah organisasi perlu memelihara disiplin karena akan sulit untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan pegawai yang berkualitas.

Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dalam disiplin kerja mereka. Ini mendorong etos kerja yang kuat, semangat terhadap pekerjaan seseorang, dan pencapaian tujuan komunitas, pegawai, dan perusahaan. Akibatnya, setiap pemimpin ingin melihat orang-orang mereka berperilaku baik. Siagian mengklaim bahwa disiplin adalah jenis pengajaran yang bertujuan untuk membantu karyawan mengembangkan dan membentuk sikap serta perilaku mereka agar secara sukarela bekerja sama dan berkinerja lebih baik. Disiplin, menurut Hasibuan, adalah sikap menghargai dan menghormati aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, mampu melaksanakannya, dan tidak menolak untuk menerima konsekuensi jika mereka gagal memenuhi tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan.

### **Indikator Disiplin**

Indikator berikut memiliki dampak pada tingkat disiplin karyawan suatu organisasi:

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan keterampilan memiliki dampak pada disiplin pegawai. Tujuan harus tepat, terdefinisi dengan baik, dan, sebaiknya, cukup sulit agar dapat ditangani oleh staf. Ini berarti bahwa pegawai harus diberikan proyek yang sesuai dengan tingkat keterampilan mereka sehingga mereka dapat bekerja keras dan disiplin untuk menyelesaikannya.

#### **b. Teladan Kepemimpinan**

Karena pemimpin berfungsi sebagai teladan dan contoh bagi bawahannya, perilaku mereka memiliki dampak besar terhadap bagaimana pegawai disiplin. Pemimpin perlu memimpin dengan contoh, disiplin, jujur, adil, dan memastikan kata-kata serta tindakan mereka selaras. Ketika seorang pemimpin memberikan contoh yang baik, pengikutnya akan mengikuti jejaknya. Bawahan juga akan kurang disiplin jika bos memberikan contoh yang buruk.

#### **a. Balas jasa**

Disiplin pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaan Gaji (gaji dan tunjangan) juga berdampak pada mereka. Disiplin pegawai akan meningkat jika mereka lebih bersemangat tentang pekerjaan mereka. Pemerintah harus menawarkan gaji yang

relatif tinggi agar dapat mencapai disiplin pegawai yang efektif. Jika gaji pegawai tidak mencukupi untuk menutupi biaya hidup mereka dan keluarga mereka, mereka tidak dapat didisiplinkan dengan baik.

b. Keadilan

Karena sifat manusia dan ego selalu merasa penting dan ingin diperlakukan setara, keadilan juga mendorong pelaksanaan disiplin karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan didorong oleh keadilan, yang merupakan dasar dari aturan yang menawarkan insentif (pengakuan) atau sanksi.

c. Pengawasan Melekat

Cara paling praktis dan efisien untuk menerapkan hukuman kepada pegawai adalah melalui pemantauan, atau pengawasan yang ketat. Ini berarti bahwa pengawas perlu mengawasi perilaku bawahan mereka, karakter moral, tingkat semangat terhadap pekerjaan mereka, dan hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa manajer perlu berada di lokasi pekerjaan setiap saat untuk mengawasi dan memberikan bantuan kepada anggota staf mereka yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka.

d. Sanksi Hukuman

Mempertahankan disiplin karyawan sebagian besar tergantung pada sanksi disiplin; semakin berat hukuman yang dijatuhkan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melanggar kebijakan perusahaan, dan semakin disiplin mereka.

e. Ketegasan

Disiplin pegawai akan dipengaruhi oleh seberapa tegas kepemimpinan bertindak. Pemimpin perlu berani dan tegas, bertindak untuk mendisiplinkan anggota staf yang melanggar aturan. Pekerja akan menghormati dan mengakui seorang pengawas yang dengan berani mengambil langkah tegas untuk menghukum anggota staf yang tidak tertib.

f. Hubungan Kemanusiaan atau Kerjasama

Disiplin yang baik di dalam organisasi adalah hasil dari hubungan interpersonal yang harmonis di antara anggota.

Menurut Al Rasyid (2021:67) ada beberapa indikator yang dapat dijadikan alat ukur atau acuan dalam melihat disiplin kerja yaitu :

- a. Ketetapan waktu datang ketempat kerja
- b. Ketetapan jam pulang kerumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

### **Absensi Finger Print (sidik jari)**

#### **1. Pengertian Absensi Finger Print (sidik jari)**

Sebuah aktivitas atau pola yang diikuti oleh pegawai untuk menunjukkan kehadiran atau ketidakhadiran mereka di tempat kerja disebut kehadiran. Penerapan tindakan disipliner yang ditentukan oleh setiap institusi terkait dengan kehadiran. Menggunakan sistem kehadiran sidik jari untuk meningkatkan disiplin kerja adalah salah satu cara teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas.

Kata sidik jari berasal dari bahasa Inggris yaitu fingerprint. Tujuan dari sidik jari adalah untuk meningkatkan gesekan. Sidik jari adalah alat yang menggunakan verifikasi sidik jari untuk dengan cepat dan tepat memenuhi kebutuhan data. Sidik jari membantu

mengurangi penipuan karyawan yang dapat menghabiskan uang perusahaan. Karena sidik jari ada, setiap individu bertanggung jawab atas kehadiran mereka sendiri di tempat kerja.

## 2. Cara Kerja Absensi Finger Print (sidik jari)

Menurut Sabri (2018):11, metode absensi sidik jari beroperasi sebagai berikut:

### 1. Teknik pembacaan sidik jari

Berbagai metode pembacaan sidik jari tersedia untuk alat presentasi sidik jari dan sensor sidik jari yang digunakan untuk aplikasi lain, seperti kontrol akses. Teknik pembacaan sidik jari oleh mesin presensi sidik tersebut antara lain:

#### a. Optis

Dengan metode ini, cahaya digunakan untuk memindai atau merekam sidik jari. Kamera digital digunakan sebagai perangkat perekam (pemindai sidik jari). Permukaan sentuh, yang juga dikenal sebagai area pemindaian, adalah tempat ujung 21 jari harus diletakkan. Permukaan ujung jari diterangi oleh cahaya atau pemancar cahaya yang terletak di bawah area pemindaian. Perangkat penerima mencatat cahaya yang terpantul dari ujung jari dan menyimpan gambar sidik jari dalam memori.

#### b. Ultra Sonik

Metode yang digunakan di bidang medis ini sebanding dengan metode ini. Metode ini melibatkan penetrasi lapisan epidermis kulit menggunakan suara frekuensi sangat tinggi. Sebuah transduser piezoelektrik menghasilkan suara frekuensi tinggi tersebut. Perangkat serupa kemudian digunakan untuk menangkap energi yang dipantulkan. Gambar sidik jari yang dipindai dibuat menggunakan pola pantulan. Tangan kotor bukanlah masalah dalam prosedur ini. Demikian pula, permukaan pemindai yang kotor tidak akan mengganggu pembacaan.

#### c. Kapasitas

Metode ini membuat jejak sidik jari dengan mengukur kapasitas. Dua pelat kapasitor diwakili oleh area pemindaian dan kulit ujung jari, masing-masing. Setiap orang akan memiliki kapasitas kapasitor yang berbeda karena setiap sidik jari memiliki garis dan lembah. Listrik statis di tangan adalah kelemahannya.

#### d. Teknik penyimpanan pada mesin absen sidik jari.

Mesin absensi finger print merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis dalam Widjhartono:

e. Perangkat keras komputer mencakup unit input/output, unit penyimpanan file, perangkat penyimpanan data, dan komputer (yang berfungsi sebagai pusat pengelolaan).

f. Data yang disimpan di media penyimpanan komputer disebut basis data.

g. Prosedur: Elemen nyata dari prosedur, seperti manual operasional dan instruksi, disediakan dalam bentuk fisik.

h. staf operasional, termasuk sistem informasi, staf penyimpanan data, analis sistem pengembangan program, dan operator komputer.

## 3. Manfaat dan Kekurangan Mesin Absensi Sidik Jari

Menurut Windy Oktafiana dan Slamet Bambang Riono (2020:5), mesin absensi sidik jari memiliki manfaat sebagai berikut:

### 1. Kenyamanan

Pegawai tidak perlu lagi memberikan kartu pegawai atau dokumen, sehingga pendaftaran menjadi mudah. Setiap pegawai tidak perlu khawatir tentang melupakan

perangkat absensi mereka. Karena pekerja hanya perlu menyentuh sensor sidik jari dengan setiap jari sekarang.

## 2. Keamanan

Karena setiap sidik jari pegawai itu unik, mesin sidik jari menawarkan tingkat perlindungan yang sangat tinggi. Akibatnya, tidak seperti sistem kehadiran manual sebelumnya, pegawai tidak lagi saling memindahkan kehadiran.

## 3. Efektivitas waktu

Setiap pegawai yang datang lebih awal adalah unik dibandingkan dengan mereka yang belum menggunakan metode absensi sidik jari di masa lalu. Seseorang mungkin mengatakan bahwa itu hanya membutuhkan satu klik. Oleh karena itu, elemen ini dapat meningkatkan produksi yang disiplin.

## 4. Efisiensi biaya

Karena perlu membeli tinta dan buku, yang tidak praktis, ada biaya bulanan yang terkait dengan beberapa identifikasi, baik itu suara atau retina. Oleh karena itu, penggunaan sidik jari akan menghilangkan kemungkinan fraud yang dapat menyebabkan perusahaan bangkrut.

Menurut Firdawati (2021), kekurangan mesin absensi sidik jari adalah:

### a. Masih ada kesalahan dalam proses identifikasi

Kekurangan mesin ini adalah masalah pemindaian yang sering muncul akibat pemindai yang kotor dari beberapa sidik jari staf yang menempel padanya, meninggalkan noda air atau keringat yang mengganggu fungsi mesin dan perlu pengenalan ulang.

### b. Membutuhkan perawatan rutin

memerlukan pemeliharaan rutin untuk menjaga pemindai tetap bersih, menjamin bahwa kinerja sistem mesin tidak terpengaruh, dan menghentikan kesalahan atau penurunan sistem.

### c. Kinerja scanner kurang maksimal

Ketidakmampuan sistem sensor untuk mendeteksi jari yang lembab atau kotor adalah penyebab kekurangan pemindai ini. Oleh karena itu, jari setiap karyawan perlu dalam keadaan kering dan bersih sebelum memulai operasi ini.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, Waktu penelitian atau pengumpulan data di mulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.

Untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan korelasi di antara faktor-faktor sosiologis dan psikologis, penelitian survei—yang dapat dilakukan pada populasi besar atau kecil—adalah jenis penelitian yang digunakan. (dalam Riduwan, 2015:123) Kerlinger.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam studi ini terdiri dari 34 anggota aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kecamatan Duingi di Kota Gorontalo, sesuai dengan tujuan yang harus dicapai. Berdasarkan hal tersebut di atas bahwa populasi adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) berjumlah 34 orang. Secara keseluruhan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 orang.

## Tehnik Pengumpulan Data

observasi

Melalui partisipasi aktif dalam kehidupan mereka yang sedang diselidiki, peneliti melakukan proses observasi ini. Sebagai anggota kelompok yang sedang diteliti, peneliti berperilaku secara autentik (Nawawi, 2016:104).

Kuesioner

Ketika peneliti jelas mengenai apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabel yang diamati, itu adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data.

Dokumentasi

Ini adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari catatan ditulis, khususnya tentang arsip, dan buku tentang pandangan, filosofi, konflik, hukum, dan subjek relevan lainnya. isu penelitian (Nawawi, 2016:133).

## Analisis Data

Metode untuk menganalisis data dari penelitian kuantitatif berbasis statistik. Analisis regresi digunakan dalam studi ini untuk menentukan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan statistik deskriptif.

Sugiyono (2018) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan umum atau generalisasi”. Untuk mengetahui bagaimana variasi dalam satu variabel mempengaruhi variabel lainnya, penelitian ini Menggunakan pengujian regresi, yang menganalisis persamaan linier yang dihasilkan dari perhitungan statistik dan sering disebut sebagai model.

Analisis kuantitatif dari pengujian data menggunakan spesifikasi yang mencakup:

1) Mencari Persamaan Regresi Linear

Persamaan regresi linier ditemukan menggunakan persamaan umum. menurut Sugiyono (2018:315) adalah:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Koefisien regresi linear a dan b dengan

persamaan:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

dengan  $\sum X$  = jumlah nilai X

$\sum Y$  = jumlah nilai Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai Y

$\sum XY$  = Hasil kali antara nilai X dan nilai Y

2) Mencari Koefisien Korelasi

Korelasi momen produk antara variabel X dan Y kemudian digunakan untuk mengevaluasi hipotesis menggunakan rumus.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

### 3) Uji Keberartian Korelasi

Rumus berikut digunakan untuk melakukan uji ini menggunakan statistik uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan r adalah koefisien korelasi, dan  $r^2$  adalah koefisien determinasi serta n adalah jumlah sampel.

Kriteria pengujian yaitu untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ), maka :

Terima  $H_0$ , jika  $t_{hitung} < t_{(1-1/2\alpha), (n-2)}$

Terima  $H_A$ , jika  $t_{hitung} > t_{(1-1/2\alpha), (n-2)}$

Pasangan hipotesis yang diuji adalah :

$H_0; \rho=0$  : Tidak terdapat pengaruh penerapan absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

$H_A; \rho \neq 0$  : Terdapat pengaruh penerapan abasensi elektronik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

### Keabsahan Data

Keandalan dan validitas alat yang digunakan dalam studi ini harus diuji untuk memastikan bahwa instrumen tersebut secara akurat mengukur variabel yang perlu diukur dan dapat diterima.

#### a. Reliabilitas

Keandalan adalah metode untuk menilai survei yang berfungsi sebagai alat ukur untuk sebuah variabel atau konsep, menurut Sunyoto (2014:83). Jika seseorang secara konsisten menjawab pertanyaan, maka item tersebut dianggap dapat diandalkan. Terdapat dua metode untuk mengukur keandalan, khususnya:

##### a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda. Seorang responden disajikan dengan item pertanyaan yang sama dan beberapa jawaban yang mungkin pada berbagai waktu. Jika respon menjawab secara konsisten, item pertanyaan tersebut dianggap dapat diandalkan.

##### b. *One shot* atau pengukuran sekali saja

Setelah memberikan kuesioner kepada responden sekali, program Statistical Program for Social Science (SPSS) menggunakan kemampuan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk memperkirakan korelasi skor di antara tanggapan terhadap item pertanyaan yang sama. Sebuah konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih tinggi dari 0,06.

#### b. Validitas

Validitas konstruk digunakan untuk memeriksa validitas instrumen untuk melihat apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Setelah mengembangkan instrumen berdasarkan teori yang relevan, ahli dikonsultasikan untuk mendapatkan pendapat mereka

tentang produk akhir. Terakhir, instrumen tersebut diuji dan didistribusikan kepada responden yang mungkin. Jika koefisien korelasi setiap item memiliki nilai lebih besar dari 0,3 pada  $\alpha=0,05$ , instrumen baru dapat dianggap sah (Sugiyono, 2018:127).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

#### Pengujian Data

##### a. Uji validitas

Dalam penelitian ini bahwa yang dimaksud dengan Sebuah indikator dari tingkat akurasi sebuah instrumen adalah validitasnya. Jika suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, maka dianggap valid. (Purwoto, 2016:98).

Item Instrumen valid atau tidak valid Pada tingkat signifikansi 5%, dapat dipastikan dengan membandingkan indeks korelasi momen produk Pearson. Temuan korelasi dianggap sah jika probabilitasnya kurang dari 0,05, dan tidak valid jika lebih dari 0,05. Koefisien korelasi (rhit) harus setidaknya 0,361. Oleh karena itu, setiap item pernyataan harus memiliki korelasi yang lebih tinggi dari 0,361 (Purwanto, 2015:76).

Uji validitas data adalah langkah pertama yang harus diselesaikan sebelum analisis. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan memang dapat diandalkan untuk menilai variabel yang diteliti. Rumus uji validitas yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(34)(53762) - (1591)(1133)}{\sqrt{\{34 \cdot (76947) - (1591)^2\} \{34 \cdot 38213 - (1133)^2\}}}$$

$$r = \frac{1827908 - 1802603}{\sqrt{\{2616198 - 2531281\} \{1296182 - 1283689\}}}$$

$$r = \frac{25305}{\sqrt{\{84917\} \{12493\}}}$$

$$r = \frac{25305}{\sqrt{1060868081}}$$

$$r = \frac{25305}{32570,97}$$

$$r = 0,776$$

$$r^2 = 0,602$$

Tabel 4.7. Temuan dari uji validitas variabel instrumen penelitian absensi elektronik

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi (r)	Probabilitas Korelasi	Keterangan
Absensi Elektronik	X1.1 dengan total	0,776	0,000	Valid
	X1.2 dengan total	0,764	0,000	Valid
	X1.3 dengan total	0,862	0,000	Valid
	X1.4 dengan total	0,837	0,000	Valid
	X1.5 dengan total	0,728	0,000	Valid
	X1.6 dengan total	0,787	0,000	Valid
	X1.7 dengan total	0,925	0,000	Valid

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi (r)	Probabilitas Korelasi	Keterangan
	X1.8 dengan total	0,862	0,000	Valid
	X1.9 dengan total	0,742	0,000	Valid
	X1.10 dengan total	0,714	0,000	Valid
	X1.11 dengan total	0,871	0,000	Valid
	X1.12 dengan total	0,961	0,000	Valid
	X1.13 dengan total	0,760	0,000	Valid
	X1.14 dengan total	0,836	0,000	Valid
	X1.15 dengan total	0,846	0,000	Valid

Tabel 4.8. Temuan dari uji validitas variabel instrumen penelitian disiplin kerja

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi (r)	Probabilitas Korelasi	Keterangan
Disiplin Kerja	Y.1 dengan total	0,776	0,000	Valid
	Y.2 dengan total	0,857	0,0000	Valid
	Y.3 dengan total	0,846	0,000	Valid
	Y.4 dengan total	0,862	0,000	Valid
	Y.5 dengan total	0,830	0,000	Valid
	Y.6 dengan total	0,866	0,000	Valid
	Y.7 dengan total	0,817	0,000	Valid
	Y.8 dengan total	0,747	0,000	Valid
	Y.9 dengan total	0,763	0,001	Valid
	Y.10 dengan total	0,922	0,001	Valid
	Y.11 dengan total	0,704	0,000	Valid
	Y.12 dengan total	0,871	0,000	Valid
	Y.13 dengan total	0,842	0,000	Valid
	Y.14 dengan total	0,756	0,001	Valid
	Y.15 dengan total	0,732	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Tabel 4.7 Banyak orang percaya bahwa kuesioner ini dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. hingga tabel 4.8. Mengingat nilai korelasi mereka lebih tinggi dari ambang batas yang krusial, setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah sah.

### b. Reliabilitas

Menurut Suryabrata (dalam Purwoto, 2016), ketergantungan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa bebas kesalahan (bebas dari variasi) sebuah pengukuran, sehingga memastikan konsistensi. Selama alat ukur yang sama digunakan oleh orang yang sama beberapa kali atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau berbeda, ketergantungan instrumen menunjukkan kekuatan hasil pengukuran.

Instrumen tersebut cukup dapat dipercaya jika koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,06 (Azuarjuliandi, 2015:56), dan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha >0,06 digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9. Hasil uji reliabilitas instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)
1	Absensi Elektronik X	> 0,60	0,971	15
2	Disiplin Kerja Y	> 0,60	0,971	15

Dari Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga puluh item dalam kuesioner, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,971. Kami dapat menyimpulkan bahwa semua 30 item dari kuesioner untuk variabel kehadiran elektronik dan disiplin kerja adalah dapat diandalkan atau konsisten dan dapat mengukur apa yang dimaksud karena nilai Cronbach Alpha sebesar 0,971 lebih besar dari 0,06 berdasarkan kriteria keputusan dalam pengujian reliabilitas di atas.

Dua jenis analisis regresi dan analisis korelasi digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sejauh mana bagaimana variabel independen dan dependen saling berhubungan. Derajat asosiasi antara variabel ketidakhadiran dan analisis regresi diukur elektronik dan disiplin kerja. Berikut ini akan dipaparkan hasil penelitian mengenai absensi elektronik terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

Harga atau penilaian dari kuesioner untuk variabel X dan Y diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk itu, skor tiap responden diperoleh dan dijumlahkan dikategorikan berdasarkan variabel studi. Nilai yang terkait dengan setiap variabel diperlukan untuk kriteria analitis dan uji tingkat signifikansi. Analisis regresi dan analisis korelasi adalah dua jenis analisis yang digunakan dalam studi ini. Sifat hubungan antara variabel disiplin kerja dan variabel kehadiran elektronik diukur atau dipastikan dengan analisis regresi. Sementara itu, derajat asosiasi antara variabel-variabel dalam studi ini diukur menggunakan analisis korelasi.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### a. Analisa regresi linear sederhana

Pada penelitian ini untuk analisis regresi digunakan rumus  $\hat{Y} = a + bx$  (Sudjana, 2015 : 295) dimana a dan b adalah parameter-parameter regresi yang dapat dicari melalui rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Adapun harga-harga yang diperlukan adalah :

n = 34	ΣX = 1519	ΣY = 1133
ΣX <sup>2</sup> = 76947	ΣY <sup>2</sup> = 38213	ΣXY = 53762

Kami mendapatkan a = 19,38 dan b = 0,30 dari hasil perhitungan dengan memasukkan data yang diperlukan ke dalam rumus. Dengan demikian, rumus regresi studi ini adalah. Hasil analisis regresi yang disebutkan menunjukkan bahwa persamaan tersebut adalah linier dalam hal disiplin kerja akan tetap di 19,38 jika absensi elektronik tidak meningkat. Selain itu, b = 0,30 menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai akan meningkat sebanyak 100 kali jika absensi elektronik meningkat di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo akan meningkat sebesar 30 unit.

### b. Analisa korelasi sederhana

Skor yang diperlukan untuk menggunakan rumus produk untuk analisis korelasi moment adalah :

n = 34	ΣX = 1519	ΣY = 1133
ΣX <sup>2</sup> = 76947	ΣY <sup>2</sup> = 38213	ΣXY = 53762

Ketika data dimasukkan ke dalam rumus produk momen,  $r = 0,776$  dan  $r^2 = 0,602$  ditemukan. Ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Dungingi di Kota Gorontalo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kehadiran elektronik, dengan persentase 60,2%, atau 0,602. Dengan nilai yang berkisar antara 0,500 hingga 0,700, derajat asosiasi ini diklasifikasikan sebagai berkorelasi sedang jika dibandingkan dengan norma pengukuran.

### Uji keberartian korelasi

Uji signifikansi korelasi kemudian mengungkapkan bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah 0,602 dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,776. Menggunakan uji  $t$ , sebuah uji statistik, untuk menentukan signifikansi dari korelasi mengikuti perolehan nilai  $r^2$ . Berikut adalah temuan dari perhitungan tersebut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6,96$$

Dengan derajat kebebasan  $df = 32$  dan tingkat signifikansi 0,05,  $t(0,975,32) = 2,00$  ditemukan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_A$ ), yang menyatakan bahwa ada efek signifikan dari kehadiran elektronik terhadap disiplin kerja karyawan, diterima karena nilai  $t$  yang dihitung = 6,96 lebih besar dari nilai  $t$  tabel = 2,00. di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo.

### PEMBAHASAN

Dari sudut pandang pegawai, penerapan sistem absensi sidik jari di Indonesia bertujuan untuk memaksimalkan waktu, usaha, dan keamanan. Dalam hal melayani masyarakat, pemerintah Indonesia dapat beroperasi dengan sukses dan efisien. Selain itu, penggunaan teknologi sidik jari oleh pemerintah Indonesia bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Seperti yang terjadi di kantor camat Dungingi, pelaksanaan absensi sidik jari di kantor-kantor belum berhasil dalam meningkatkan disiplin karyawan karena beberapa karyawan terus melanggar kebijakan, seperti meninggalkan kantor selama jam kerja, datang dan pulang di luar jam kerja, atau hanya muncul untuk absen kemudian pergi.

Hasil perhitungan koefisien regresi linier sederhana dari disiplin kerja dan data kehadiran elektronik menunjukkan bahwa  $b = 0,30$  dan  $a = 19,38$ . Persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan memiliki bentuk sebagai berikut. Persamaan ini secara signifikan linier, menurut hasil analisis varians. Dengan kata lain, model persamaan regresi linier diakui dan mampu meramalkan bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,30 untuk setiap peningkatan satu unit dalam kehadiran elektronik. 19,38 adalah satuan dalam konstanta. Koefisien korelasi kemudian dihitung, menghasilkan  $r = 0,776$  dan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0,602$ . Berdasarkan hasil ini, kehadiran elektronik memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap disiplin kerja. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi sisa 39,8% termasuk :

- a) faktor Kepemimpinan
- b) faktor Pengawasan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji  $t$  (uji student) diperoleh  $t_{hitung} > t_{daftar}$  maka hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai" diterima pada nyata  $\alpha = 0,05$ . Data ini menunjukkan bahwa ketika digunakan dengan benar dan konsisten, absensi berbasis komputer dapat

memberikan kontribusi yang signifikan untuk disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari analisis Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan penelitian dan diskusi sebelumnya:

1. Penerapan absensi elektronik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Absensi elektronik dilakukan secara efektif akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.
2. Hasil pengujian Menurut hipotesis penelitian, koefisien determinasi adalah 0,602 dan koefisien korelasi adalah 0,776 dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana yang telah diturunkan. Ini menunjukkan bahwa 60,2% disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh absensi yang berbasis komputer, dengan faktor lain menyumbang 39,8% sisanya kepemimpinan, dan pengawasan.

### **Saran**

Rekomendasi berikut didasarkan pada temuan dari studi ini:

1. Perlunya disiplin kerja pegawai yang sudah ada dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara terus-menerus.
2. Perlunya absensi elektronik dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan agar dapat mendukung penegakkan disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas.
3. Penerapan absensi elektronik yang sudah diberlakukan perlu dievaluasi secara bertahap, agar dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai setiap hari.
4. Karakteristik lain yang tidak diteliti dalam studi ini mencakup aspek kepemimpinan dan supervisi; faktor-faktor ini mungkin merupakan variabel yang akan diteliti oleh peneliti lain untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardan Maulana (2022) *mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Berbasis Teknologi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Sijunjung.*
- Al Rasyid, 2021, *Penegakan Disiplin Kerja*, Jakarta : Haji Masagung.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Metodologi Penelitian*. Jakarta ; PT Rineka Cipta.
- Dunn William, 2015, *Analisis Kebijakan Publik, Edisi Kedua*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Evi Mufrihah Zain (2022:329), *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat*. Jurnal vol. 5. No. 2.
- Fitriyah, N. (2018). *PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK ( FINGERPRINT ) TERHADAP PENERIMAAN TUNJANGAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ILIR KOTA SAMARINDA*. 6(4), 646–655.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hamali, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Keban, Y.T. 2016. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta. Gava Media.
- Kemalasari et al, 2019, *Sistem Informasi Manajemen*. Indramayu: Adab.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda Karya Bandung.

- Muhammad, Ashim Khair, Nur Fitriyah, Jauchar, 2018. *Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Penerimaan Tunjangan Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. eJournal Pemerintahan Integratif, (4): 646-655 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id © Copyright.*
- Munawardi, 2019. *Administrasi Dan Pelayanan Publik. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Nasution. 2016. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif. Tarsito. Bandung.*
- Nawawi, Handari, 2016, *Metode Penelitian Bidang Sosial, Cetakan Keduabelas, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.*
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright. 2015. *Fundamentals of Human Resources Management. New York: McGraw-Hill.*
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik. Cetakan ke-5. Alfabeta. Bandung.*
- Prasadj, Ricardinto, 2018, *Human Capital Management. In Media, Bogor.*
- Riduwan, 2015, *Metode & Teknik Menyusun Tesis, Pengantar Kata Buchari Alma, Cet. Ketiga, Bandung : Alfabeta.*
- Rivai, Veithzal, Sagala, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta. Raja Grafindo Persada.*
- Ruky, Ahmdat, S, 2016. *Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Gramedia Pustaka. Utama.*
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.*
- Sudjana, 2016, *Metoda Statistika, Edisi Kesepuluh, Tarsito-Bandung.*
- Sujana, D. K. (2019). *Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah Ntb. Universitas Muhammadiyah Mataram.*
- Sugiyono, 2018 *Metode Penelitian Administrasi, Cet, Ke 28, Bandung: Alfabeta.*
- Sunyoto, A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.*
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.*
- Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.*
- Syafiie, 2015, *Ilmu Administrasi Publik, Rineka Cipta, Jakarta.*
- Thoha, Miftah., 2015. *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan intervensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.*
- Wibawa, Samudra, 2017, *Evaluasi Kebijakan Publik, Jakarta : Rajawali Press.*
- Winarno, Budi, 2016, *Teori Dan Proses Kebijakan Publik, Yogyakarta : Media Pressindo*