

Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang

Anton Kurniawan*, Lasmiana Usuluddin

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Sumatera Selatan, Palembang, Indonesia

Email: ^{1,*}akurniawanaz@uss.ac.id, ²lasmianausuluddin@uss.ac.id

Email Penulis Korespondensi: akurniawanaz@uss.ac.id

Abstrak—Absensi *fingerprint* (sidik jari) merupakan salah satu perkembangan teknologi informasi yang mempermudah kehidupan sehari-hari, khususnya di bidang pekerjaan manajemen sumber daya manusia. Absensi sendiri diterapkan untuk mengetahui kehadiran pegawai dalam melaksanakan kerja dan terwujudnya disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif.

Kata Kunci: Absensi; *Fingerprint*; Disiplin; Kerja; Pegawai

Abstract—*Fingerprint* attendance is one of the developments in information technology that makes everyday life easier, especially in the field of human resource management work. Attendance is applied to determine the presence of employees in carrying out work and the realization of work discipline. This study aims to see the effect of fingerprint attendance on the work discipline of Balai Pelatihan Kesehatan Palembang employees. Data collection was carried out using a questionnaire. The data obtained were then analyzed using simple linear regression analysis. The results showed that there was an effect of fingerprint attendance on the work discipline of Balai Pelatihan Kesehatan Palembang employees. The effect shown is a positive effect.

Keywords: Attendance; Fingerprint; Discipline; Work; Employees

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era globalisasi semakin canggih sehingga mempermudah dalam mengakses informasi. Perkembangan teknologi yang semakin canggih sangat dirasakan di berbagai bidang, termasuk pada bidang ekonomi dan manajemen yang makin maju. Hal ini dibuktikan dengan munculnya alat-alat elektronik yang serba canggih dalam kehidupan masyarakat, dan memudahkan para pegawai dalam mengakses informasi maupun mengolah data.

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik (Fathimiyah, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting di setiap organisasi atau institusi. Program pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan (Suwandi, Tambunan, & Yusuf, 2018).

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang dilarang untuk dilakukan (Kertawijaya, 2018). Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Khaidir, 2019). Dalam suatu instansi, diperlukan peraturan-peraturan yang dilaksanakan untuk penegakan disiplin kerja. Peraturan tersebut salah satunya berkaitan dengan absensi kehadiran pegawai, dilakukan baik saat jam masuk maupun jam pulang yang merupakan pelaksanaan disiplin kerja.

Absensi adalah suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja di sebuah kantor atau sekolah. Absensi juga merupakan sebuah penerapan dalam disiplin yang telah di atur masing-masing oleh kantor. Pelaksanaan daftar hadir atau pengisian absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari (Sari, 2019). Sumber daya manusia dapat memiliki definisi, seseorang yang bekerja atau memiliki kemampuan untuk dikembangkan dan merupakan aset penting yang bekerja demi mencapai tujuan dari suatu organisasi. Namun didalam pelaksanaannya terkadang muncul permasalahan yang berhubungan dengan sumber

daya manusia didalam sebuah instansi tersebut, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Maka dari itu tindakan pengawasan perlu dilakukan terhadap pegawai agar tujuan suatu instansi dapat tercapai.

Dalam melakukan pengawasan salah satu cara yang dapat dilakukan sebuah instansi adalah dengan memonitoring daftar absensi kehadiran pegawai. Saat ini banyak instansi yang telah menggunakan sistem yang lebih modern dalam pencatatan absensi guna tercapainya tujuan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sudah mulai menggunakan alat *fingerprint* (Fadila & Septiana, 2019).

Fingerprint berasal dari bahasa inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat dikulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberikan gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat (Apriyani, 2020). *Fingerprint* merupakan salah satu perkembangan teknologi infomasi yang mempermudah kehidupan sehari-hari, khususnya di bidang pekerjaan manajemen sumber daya manusia. Absensi sendiri diterapkan untuk mengetahui kehadiran pegawai dalam melaksanakan kerja dan terwujudnya disiplin kerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui peranan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja, dengan judul: Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang?

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Balai Pelatihan Kesehatan Palembang, di jalan Brigjend. Dr. H. Noesmir Km.6 Lebong Siarang, Palembang. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Tabel 1. Variabel Operasional (Tanjung, 2019)

Variabel	Definisi	Indikator
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X)	Absensi <i>fingerprint</i> adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja.	Perangkat Keras Perangkat Lunak Database Prosedur Personel
Disiplin Kerja (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.	Kehadiran Ketaatan pada Peraturan Kerja Ketaatan pada Standar Kerja Tingkat Kewaspadaan Tinggi Bekerja Etis

Sampel yang digunakan merupakan seluruh pegawai Balai Pelatihan Kesehatan berjumlah 63 orang responden (24 responden pria dan 39 responden wanita). Data dikumpulkan melalui angket/kuesioner sebanyak 20 pernyataan (10 pernyataan untuk variable X dan 10 variabel Y) yang dengan 5 skala, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan angket dari penelitian yang relevan sebelumnya. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahapan: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas); (3) Uji hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel dependen atau variabel Y.

Dengan menggunakan analisis statistik regresi sederhana dapat mengetahui bagaimana pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang dan dapat dianalisis pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Untuk itu, data primer yang didapat dari hasil kuesioner akan diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS.

Dalam menentukan pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, digunakan hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi *fingerprint*) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi *fingerprint*) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

Apabila :

Nilai $\text{sig.t} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai $\text{sig.t} > \alpha (0,05)$ maka H_0 gagal ditolak

Analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat, variabel tergantung, variabel yang dipengaruhi oleh variabel X)

X = Variabel independen (variabel bebas, variabel yang mempengaruhi variabel Y)

a = Intercept (konstanta) atau bilangan konstan

b = Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau sering pula disebut koefisien regresi, apabila tandanya positif artinya apabila x bertambah, maka Variabel Y juga bertambah, sedangkan apabila tandanya negatif artinya apabila variabel X bertambah maka akan mengurangi Y.

2.1 Absensi *Fingerprint*

Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, Ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari dikarenakan teknologi sidik jari jauh lebih murah dan akurat. Mesin absensi *fingerprint* merupakan sistem informasi manajemen mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan Davis (Gandhi, 2017) sebagai berikut: (1) Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan, *file*, dan peralatan penyimpanan data. (2) *Data Base* (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer). (3) Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi. (4) Personalia pengoperasian, seperti operator komputer, analis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

Berikut ini cara menggunakan absensi sidik jari (Sina, 2016):

- a. Registrasi Sidik Jari Pegawai
- b. *Download* Data dan Sidik Jari Pegawai
- c. *Upload* Data Pegawai
- d. Mengatur Jam Kerja
- e. *Download* Data Presensi
- f. Kalkulasi Laporan

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Sistem Absensi *Fingerprint* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung indikator sebagai berikut (Sutabri, 2016): perangkat keras, perangkat lunak, database, prosedur, dan personel. Tujuan dari penggunaan sidik jari (*Fingerprint*) sebagai mesin absensi yaitu (Maeyasari, 2012):

- a. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
- b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
- c. Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi *fingerprint* yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- d. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada dua bentuk disiplin kerja (Apriyani, 2020) yaitu:

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi di usahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi, penerapan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya, penerapan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir penerapan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang bewenang untuk itu.

Organisasi atau instansi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain (Apriyani, 2020):

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Indikator kedisiplinan yang diukur pada penelitian ini adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian oleh Tanjung (2019). Kuesioner sudah valid dan reliabel. Kemudian, peneliti melakukan uji normalitas. Berdasarkan hasil dari SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atas persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan hasil nilai signifikan adalah $0.034 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *fingerpint* (X) dengan variabel disiplin kerja (Y). Sejalan dengan itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil nilai signifikan $0.209 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel dependen atau variabel Y, di mana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 mengandung arti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.758	3.838		2.803	.007
Absensi <i>Fingerpint</i>	.756	.085	.0753	8.949	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Secara umum, rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut berpedoman pada *output* Tabel 2 di atas.

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam tabel di atas nilainya sebesar 10,758. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada absensi *fingerpint* (X) maka nilai konsistensi disiplin kerja (Y) adalah sebesar 10,758.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,756. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat absensi *fingerpint* (X) maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,756.

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Absensi *Fingerpint* (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,758 + 0,756X.$$

Kemudian uji hipotesis atau uji pengaruh untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dengan hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi *fingerpint*) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja).

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi *fingerpint*) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja).

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 mengandung arti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan *output* Tabel 2 di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Absensi *Fingerpint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)”.

Kemudian melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, dengan melihat *output* di bawah ini :

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ²	.568	.561	2.560

a. Predictors: (Constant), Absensi *Fingerpint*

Nilai korelasi (R) untuk variabel absensi *fingerpint* yaitu 0,753 (75,3%). Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel absensi *Fingerpint* dengan variabel disiplin kerja yang dikategorikan kuat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Absensi *Fingerpint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) dalam analisis linear sederhana, dapat melihat pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada *output* SPSS bagian *Model*

Summary. Dari *output* Tabel 3 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,568. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan 43,2% Disiplin Kerja dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti.

4.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang sebesar 75,3%. Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah.

Berdasarkan hasil olahan data, maka peneliti menganalisis pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang memiliki hubungan yang positif sebesar 75,3% dan diketahui nilai R Square sebesar 0,568. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh absensi *fingerprint* (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan 43,2% disiplin kerja dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi *fingerprint*) terhadap variabel Y (disiplin kerja) pada pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang ada sebelumnya oleh Khaidir (2019), yang menyimpulkan bahwa meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *fingerprint*. Begitupula penelitian oleh Kertawijaya (2018), yang menghasilkan kesimpulan adanya indikasi bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan. Sedikit berbeda dengan penelitian lain yang justru menyatakan bahwa absensi *fingerprint* tidak berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai (Fadila & Septiana, 2019). Peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi oleh ketegasan dari unsur pimpinan dan tentunya karakteristik dari pegawai masing-masing. Selain itu, *reward* dan *punishment* juga perlu diberikan atas tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Hasibuan, 2013).

Penelitian Maeyasari (2012) memberikan kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *fingerprint* dan sikap tegas dari pimpinan. Dengan demikian disimpulkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

4. KESIMPULAN

Peneliti menarik kesimpulan yaitu ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pada Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Pengaruh yang diperoleh adalah pengaruh positif. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia.
- Komitmen dari pegawai terhadap penerapan absensi, karena absensi adalah sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai.
- Dalam melakukan kegiatan absensi untuk meningkatkan kinerja perlu ada pengawasan tambahan mengingat setiap teknologi pasti ada kelemahannya.
- Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya dengan variabel disiplin kerja lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.
- Sebaiknya sebuah instansi memberikan *reward* bagi pegawai yang menaati peraturan dan berdisiplin tinggi. Sebaliknya, perlu diberikan *punishment* bagi yang melanggar peraturan dan tidak disiplin terutama mengenai jam kerja.

REFERENCES

- Apriyani, L. (2020). *Implementasi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)*. Lampung: IAIN Metro.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusaha Batam. *Journal of Applied Bussiness Administration*, 3(1), 53 - 63.
- Fathimiyah, U. (2016). *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang)*. Semarang: UIN Walisongo.
- Gandhi, M. A. (2017). *Penerapan Absensi Finger Print dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kertawijaya, F. (2018). Pengaruh Absensi Finger Print terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan di SMP PGRI Jakarta. *SNIT*, 1(1), 15 - 26.
- Khaidir, M. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan KB*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar .
- Maeyasari, E. (2012). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Sari, I. M. (2019). *Pengaruh Finger Print dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. 2019: UIN Raden Intang Lampung.
- Sina, M. G. (2016). Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 220 - 231.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwandi, M., Tambunan, H. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1 - 10.
- Tanjung, R. W. (2019). *Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Balai Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan*. Medan: UMSU.