

DAMPAK PENERAPAN SISTEM ABSENSI *FINGER PRINT* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI STIKES SENIOR MEDAN

Tapi Rondang Ni Bulan¹, Teguh Setiawan², Miftahul Jannah Nasution³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Email korrespondensi: tapinibulan@gmail.com

Email: tghsetia62@gmail.com, miftahuljannahnasution32@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted at STIKES Senior Medan, an educational institution, to examine the effect of implementing a fingerprint attendance system and punishment, both partially and simultaneously, on employee performance mediated by work discipline. The research subjects included all employees working at STIKES Senior Medan, totaling 125 people. The sampling technique was carried out by census, meaning that the entire population was used as respondents. Primary data was obtained by distributing questionnaires to all respondents. Data analysis includes data quality tests, path analysis, regression assumption tests, and hypothesis testing. The results of the data analysis show that the fingerprint attendance system has a significant influence on the application of sanctions on employee work discipline. In addition, a high level of work discipline plays an important role in improving employee performance. The results showed that work discipline acts as a mediating factor that strengthens the relationship between the application of the fingerprint attendance system and the application of sanctions with employee performance at STIKES Senior Medan. When examined together, the implementation of the fingerprint attendance system and the application of sanctions have a significant effect on employee work discipline. In addition, the combination of the three variables - fingerprint attendance, work discipline, and sanctions - also significantly affected employee performance. This study found a strong relationship between the use of the fingerprint attendance system and the application of sanctions to employee work discipline. An equally strong relationship was also found between the combination of the three variables and employee performance. About 52.9% of the variation in employee work discipline at STIKES Senior Medan can be explained by the influence of the fingerprint attendance system and the application of sanctions. Meanwhile, about 59.7% of the variation in employee performance can be explained by the combination of the three variables. At the same time, the rest is influenced by other factors that are not measured in this study.

Keywords: Implementation of the Finger Print Attendance System, Punishment, Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di STIKES Senior Medan yang bergerak dibidang pendidikan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dampak yang diberikan oleh penerapan sistem absensi *finger print* dan *punishment* secara parsial dan bersamaan pada kinerja karyawan yang dimediasi terhadap disiplin kerja. Subjek studi mencakup seluruh pegawai yang bertugas di STIKes Senior Medan, berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh diterapkan, sehingga seluruh populasi tersebut dijadikan responden. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden. Analisis data mencakup uji kualitas data, analisis jalur, pengujian asumsi regresi, serta pengujian hipotesis. Analisa data penelitian ini mengungkap adanya pengaruh signifikan terhadap penerapan absensi sidik jari serta pemberian sanksi pada disiplin kerja karyawan. Lebih lanjut, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil studi ini membuktikan bahwa disiplin kerja berperan sebagai faktor perantara yang memperkuat hubungan antara penerapan absensi sidik jari dan pemberian sanksi dengan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Ketika dilihat secara bersama-

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



sama, penerapan absensi sidik jari dan pemberian sanksi memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, kombinasi ketiga variabel yaitu absensi sidik jari, disiplin kerja, serta sanksi juga secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menemukan adanya hubungan yang sangat erat terhadap penggunaan absensi sidik jari dan pemberian sanksi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Hubungan yang sama kuat juga ditemukan antara kombinasi ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Sekitar 52,9% dari variasi dalam tingkat disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan dapat dijelaskan oleh pengaruh penerapan absensi sidik jari dan pemberian sanksi. Sementara itu, sekitar 59,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan ketiga variabel tersebut, sementara faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya.

Kata kunci: Penerapan Sistem Absensi *Finger Print*, *Punishment*, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah indikator kunci keberhasilan suatu organisasi, baik skala kecil maupun besar. Capaian kinerja tidak hanya menjadi tolok ukur internal, namun juga mencerminkan akuntabilitas organisasi terhadap pemangku kepentingan. Secara operasional, kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang kemudian dievaluasi berdasarkan sejumlah standar seperti efisiensi dan akuntabilitas (Prasetya, dkk., 2022). Kinerja karyawan merupakan evaluasi menyeluruh terhadap kontribusi individu dalam organisasi, yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016:172).

Disiplin kerja, sebagai salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM, menjadi perhatian utama untuk setiap perusahaan. Dalam upaya meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, banyak perusahaan mengadopsi sistem absensi sidik jari sebagai solusi teknologi yang efektif. Sistem ini dinilai mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nugraha & Hilal (2020), "Disiplin kerja merefleksikan suatu pola perilaku yang ditandai oleh ketaatan terhadap aturan, ketelitian dalam pelaksanaan tugas, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan berkelanjutan". Pergeseran nilai yang terjadi seiring berjalannya waktu telah menyebabkan disiplin semakin kurang diperhatikan oleh sebagian masyarakat, khususnya di kalangan pekerja Indonesia. Prioritas pribadi yang semakin tinggi seringkali mengalahkan pentingnya kedisiplinan kehadiran, suatu kondisi yang diperparah oleh kelemahan sistem absensi yang berlaku.

Implementasi sistem absensi berbasis sidik jari telah menjadi standar dalam banyak organisasi. Pemilihan lokasi penempatan mesin absensi yang strategis dan pengawasan yang ketat memastikan kelancaran proses absensi. Karakteristik unik sidik jari setiap individu menjadikan sistem ini sebagai solusi yang handal dalam mengelola data kehadiran karyawan. Akurasi data yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin. *Finger print* adalah metode autentikasi biometrik berbasis sidik jari memanfaatkan karakteristik unik individu untuk tujuan identifikasi. Sidik jari merupakan pilihan yang efisien untuk sistem identifikasi biometrik karena biaya implementasinya yang relatif rendah, kemudahan dalam pengumpulan dan analisis data, serta sifatnya yang unik dan permanen sepanjang masa hidup individu. Penerapan sistem absensi biometrik berbasis sidik jari secara signifikan mengurangi potensi kecurangan seperti manipulasi data kehadiran atau penitipan absensi oleh pihak lain.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan pengukuran kinerja sebagai landasan dalam menilai prestasi kerja dosen dan tenaga kependidikan di STIKes Senior Medan. Unsur kinerja dan perilaku menjadi fokus utama dalam penilaian tersebut. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan di STIKes Senior Medan berkewajiban untuk secara berkala mendokumentasikan kinerja mereka melalui sistem rekam jejak.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Pembaruan data rekam jejak dilakukan secara tahunan. Evaluasi kinerja terhadap setiap individu dilaksanakan oleh atasan langsung masing-masing pada akhir setiap tahun. Oleh karena itu, pemantauan data mahasiswa secara berkala merupakan bagian integral dari tugas dosen dan tenaga kependidikan, yang kemudian dilaporkan secara hierarkis. Tabel I.1 menunjukkan beberapa data inputan mahasiswa hasil kinerja karyawan dari dosen dan tenaga kependidikan.

Tabel I: Rekapitulasi Jumlah Mahasiswa 2020-2023 STIKes Senior Medan

TAHUN AJARAN	JUMLAH MAHASISWA
2020/2021	986 Mahasiswa
2021/2022	1.640 Mahasiswa
2022/2023	2.560 Mahasiswa

Sumber: STIKes Senior Medan (Diolah kembali oleh peneliti),2023

Sedangkan absensi *finger print* yang dilakukan di STIKes Senior Medan mencerminkan diversitas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Setiap individu memiliki peran spesifik yang berkontribusi pada kelancaran operasional institusi. Oleh sebab itu semua karyawan harus datang dari pukul 07.40 sampai pukul 16.00 WIB. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan STIKes Senior Medan belum baik. Padahal dampak implementasi absen *finger print* di STIKes Senior Medan sudah berlangsung cukup lama, namun absensi *finger print* belum berjalan lancar dan melakukan pelanggaran, sehingga menyebabkan tidak adanya kedisiplinan. Tabel I.2 menunjukkan data rekapitulasi presentasi kehadiran karyawan.

Tabel 2: Rekapitulasi Presentasi Kehadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentasi Kehadiran	
		Terlambat	Absen
2021	125 Karyawan	70%	30%
2022	125 Karyawan	50%	30%
2023	125 Karyawan	40%	20%

Sumber : STIKes Senior Medan (Diolah kembali oleh peneliti),2023

Sedangkan penerapan *punishment* di STIKes Senior Medan memberikan sebuah surat peringatan yang dilakukan Pimpinan kepada karyawan jika karyawan tidak hadir beberapa kali dan tanpa kejelasan yang pasti, karna dari itu pimpinan STIKes Senior Medan membuat hukuman seperti itu agar karyawan dapat disiplin dalam waktu bekerja. Tabel I.3 merupakan data rekapitulasi presentasi *punishment* karyawan.

Tabel 3: Rekapitulasi Presentasi Punishment Karyawan

Tahun	Jumlah <i>Punishment</i>	Persentasi
2021	20 Karyawan	16%
2022	18 Karyawan	14%
2023	10 Karyawan	8%

Sumber : STIKes Senior Medan (Diolah kembali oleh peneliti),2023

Menurut Salman & Wahyuningtyas (2020) penerapan hukuman (*punishment*) dapat menjadi salah satu faktor determinan dalam membentuk tingkat kinerja karyawan. Menurut Salman & Wahyuningtyas (2020), menegaskan bahwa penerapan sanksi merupakan instrumen krusial dalam upaya menjaga disiplin karyawan. Melalui pemberian sanksi yang adil dan tegas, perusahaan tidak hanya mampu menegakkan aturan, tetapi juga memberikan efek jera bagi pelanggar sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sanksi bukan semata-mata sebagai hukuman, melainkan juga sebagai alat pendidikan yang efektif untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan norma perusahaan. Dalam situasi spesifik, penerapan hukuman dapat menjadi instrumen yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan. Efektivitas hukuman ini sangat bergantung pada sejumlah

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5



faktor, di antaranya adalah penentuan waktu yang tepat, intensitas hukuman yang sesuai, jadwal pelaksanaan yang jelas, pemberian penjelasan yang memadai mengenai pelanggaran yang dilakukan, serta penerapan hukuman yang bersifat objektif dan tidak personal.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan asosiatif dengan melibatkan minimal dua variabel yang saling berkaitan. Data didapatkan melalui Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Senior Medan, yang berlokasi di Jalan Jamin Ginting Km. 8,5 No. 13, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. Periode penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu Maret hingga Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di STIKes Senior Medan sebanyak 125 karyawan dengan pemilihan sampel menggunakan *sampling jenuh* yaitu penilitian yaitu seluruh karyawan di STIKes Senior Medan sebanyak 125 karyawan. Data terkait dengan populasi karyawan STIKes Senior Medan. Penelitian ini mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utama. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan terkait, serta pengumpulan dokumen-dokumen pendukung. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengolahan data kuantitatif, khususnya dari tabulasi jawaban responden, akan disajikan secara parsial pada bagian berikut ini.

- a. Pengaruh absensi *fingerprint* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan

Hasil Uji Parsial I
Coefficientsa

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1	(Constant)		4.214	.000
	Absensi <i>fingerprint</i> _ X1	.187	2.180	.031
	<i>Punishment</i> _X2	.267	3.109	.002

a. *Dependent Variable:* Disiplin kerja_Y1
Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dengan jumlah sampel sebesar 125 responden, analisis data menghasilkan nilai t-tabel sebesar 0,676 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa:

- 1) Penerapan sistem absensi sidik jari secara empiris terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di institusi yang diteliti. Nilai t hitung yang diperoleh (2,180) jauh melampaui nilai kritis t tabel (0,676), sehingga hipotesis pertama dapat diterima pada taraf signifikansi 3,1%.
 - 2) nalisis data menunjukkan bahwa pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh (3,109) jauh lebih besar dari nilai t tabel (0,676), sehingga hipotesis kedua dapat diterima pada taraf signifikansi 0,2%.
- b. Pengaruh absensi *fingerprint* serta *punishment* pada kinerja karyawan di STIKes Senior Medan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Hasil Uji Parsial II

Coefficients^a

Model	Standardized		t	Sig.
	Coefficients			
	Beta			
1 (Constant)			5.440	.000
Absensi <i>fingerprint</i> _ X1	.269		3.124	.002
<i>Punishment</i> _X2	.158		1.835	.032

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa :

- 1) Hasil analisis empiris menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara penerapan sistem absensi sidik jari dengan peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Temuan ini didukung oleh nilai t hitung yang tinggi (3,124) dan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima.
- 2) Analisis data menunjukkan bahwa adanya mekanisme hukuman disiplin memberikan pengaruh positif, meskipun tidak sebesar pengaruh sistem absensi sidik jari, terhadap peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Hasil uji-t mendukung penerimaan hipotesis keempat (H4) dengan nilai signifikansi yang cukup kuat ($p = 0,032$).

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan

Hasil Uji Parsial III

Coefficients^a

Model	Standardized		t	Sig.
	Coefficients			
	Beta			
1 (Constant)			6.835	.000
Disiplin kerja_Y1	.152		1.753	.016

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Hasil uji statistik memaparkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi yang relevan pada peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Nilai t hitung yang diperoleh (1,753) melebihi nilai t tabel kritis (1,676) pada taraf signifikansi 5%. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang diajukan.

Hasil Uji Simultan

Tabel substruktur I memaparkan pengujian simultan antara absensi *fingerprint* dan *punishment* terhadap disiplin kerja di STIKes Senior Medan.

Hasil Uji Simultan Sub Struktur I

ANOVA^b

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 Regression	54.841	2	27.420	17.058	.001 ^a
Residual	473.959	122	3.885		
Total	528.800	124			

a. *Predictors:* (Constant), absensi *fingerprint*_X1, *punishment*_X2

b. *Dependent Variable:* Disiplin kerja_Y1

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Analisis varian (ANOVA) menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel absensi sidik jari dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Hasil uji F dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) memperkuat temuan ini, di mana nilai F hitung (17,058) jauh lebih besar daripada nilai F tabel (3,07) dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 122, berdasarkan data 125 responden.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



Analisis simultan dilakukan untuk menguji pengaruh gabungan antara sistem absensi sidik jari, penerapan sanksi, serta tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Hasil analisis ini disajikan secara detail pada substruktur II:

Hasil Uji Simultan Sub Struktur II

ANOVA ^b						
Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.	
1 Regression	44.776	3	14.925	16.547	.000 ^a	
Residual	404.232	121	3.341			
Total	449.008	124				

a. Predictors: (Constant), absensi_fingerprint_X1, punishment_X2, disiplin kerja_Y1

b. Dependent Variable: kinerja karyawan_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Analisis varian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara absensi sidik jari, penerapan sanksi, dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 16,547 yang jauh melampaui nilai F tabel sebesar 2,68 pada taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan, yaitu ketiga variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen, dapat diterima secara statistik.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel substruktur I memaparkan hasil uji koefisien determinasi yang bertujuan mengukur seberapa besar kontribusi variabel absensi sidik jari dan pemberian sanksi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan:

Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur I

Model Summary ^b						
Model	R	R Squar	Adjusted R	Std. Error of the	Change Statistics	
		e	Square	Estimate	R square	F Change
1	.728 _a	.529	.498	1.97102	.529	17.058

a. Predictors: (Constant), absensi_fingerprint_X1, punishment_X2

b. Dependent Variable: Disiplin kerja_Y1

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasi (R) antara absensi sidik jari, pemberian sanksi, dan disiplin kerja karyawan sebesar 0,728 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,529 mengindikasikan bahwa variasi dalam disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan sebesar 52,9% dapat dipaparkan oleh variasi dalam absensi sidik jari serta pemberian sanksi. Sisanya, 47,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur II

Model Summary ^b						
Model	R	R Squar	Adjusted R	Std. Error of the	Change Statistics	
		e	Square	Estimate	R square	F Change
1	.784	.614	.597	1.82777	.614	16.457

a. Predictors: (Constant), absensi_fingerprint_X1, punishment_X2, disiplin kerja_Y1

b. Dependent Variable: kinerja karyawan_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat (r = 0,784) antara variabel absensi sidik jari, penerapan hukuman, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



Sekitar 59,7% (Adjusted R²) dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model ini. Namun, perlu diingat bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap pengaruh variabel-variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Absensi *Finger print* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada STIKes Senior Medan

Analisis statistik yang dilakukan mengkonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari penerapan sistem absensi sidik jari terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Nilai t hitung yang diperoleh (2,180) melampaui nilai t tabel (0,67646) pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0,031$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi frekuensi penggunaan absensi sidik jari, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kehadiran. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting, yaitu bahwa penerapan sistem absensi sidik jari dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan tiap akhir bulan dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Bila terdapat sejumlah karyawan yang tidak melakukan absensi *finger print* pada mesin absensi dengan alasan lupa atau apapun maka ini dapat menyimpulkan bahwa kesadaran disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan masih relatif rendah.

Sebaliknya, bila semua karyawan patuh dan melakukan absensi *finger print* pada mesin absensi dengan rapi, teratur dan sistematis maka tiap akhir bulan pada saat pemeriksaan data absensi maka dapat diketahui semua data absensi karyawan mulai dari jam masuk, jam istirahat, jam pulang maupun jam lembur bila ada. Oleh sebab itu, penerapan dan pemberlakuan absensi *finger print* harus dilakukan secara objektif serta menyeluruh tidak boleh ada perlakuan berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kesenjangan sosial antar karyawan dalam lingkungan kerja di STIKes Senior Medan.

Adanya penerapan *finger print* untuk mengabsensi karyawan yang bekerja di perusahaan maka diharapkan semua karyawan dapat mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan sehingga tercipta kondisi kerja yang teratur, sistematis dan transparan dan kedepannya tidak terjadi kesalahpahaman mengenai absensi yang berlaku di perusahaan. Namun demikian, pada prakteknya masih sering dijumpai adanya sejumlah karyawan yang datang terlambat di lingkungan kerja perusahaan dengan berbagai alasan yang berbeda-beda satu sama lain.

Menurut penelitian Salam dan Wahyuningtyas (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi sidik jari di lingkungan perusahaan memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sistem ini terbukti efektif dalam mendorong karyawan untuk lebih taat terhadap aturan kehadiran dan meminimalisir pelanggaran disiplin. Hal serupa disampaikan oleh penelitian Nur dan Aini (2020), menyimpulkan bahwa semakin banyak semua karyawan melakukan absensi dengan sidik jarinya tiap hari jam masuk kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap kesadaran tingkat kedisiplin kerja dalam diri karyawan.

Dengan demikian, relevansi dengan penelitian yang dilakukan dan ini menggambarkan betapa pentingnya perusahaan menerapkan kebijakan bahwa untuk menjaga disiplin kerja yang baik maka semua karyawan diwajibkan melakukan absensi dengan sidik jarinya tanpa menggunakan perantara siapapun. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak dapat melakukan kecurangan bila adanya absensi dengan sidik jari karena semua orang tahu bahwa tiap orang mempunyai sidik jari yang berbeda bentuk dan lekuk jari tangan tersebut.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada STIKes Senior Medan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa penerapan hukuman memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Nilai t hitung yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

diperoleh (3,109) secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel (0,67646) pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa hukuman dapat berfungsi sebagai alat yang efektif untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin di masa mendatang dan menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin. Selain itu, hukuman akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenis pelanggaran baik pelanggaran ringan, sedang maupun berat dan ini berlaku bagi semua karyawan tanpa pengecualian. Oleh sebab itu, hukuman yang ditetapkan oleh pimpinan berlaku dan bersikap adil sehingga tidak ada kecemburuan sosial antara sesama rekan kerja dengan harapan bagi karyawan yang mendapatkan hukuman agar kedepan tidak mengulangi lagi dan menyadari akan pentingnya mempunyai disiplin kerja dalam dirinya menjadi lebih baik dalam melakukan tugasnya.

Menurut penelitian Suriadi dan Hakim (2022), penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya aturan perusahaan. Hal sependapat disampaikan oleh Alam dan Rahmat (2020), menyimpulkan bahwa sanksi hukuman yang diberikan secara tegas dan adil dapat memberikan dampak positif bagi terwujudnya disiplin kerja pada diri karyawan dalam melakukan tugasnya di perusahaan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan ini memiliki kaitan yang erat dengan fokus penelitian yang tengah dilakukan. Hal ini mengindikasikan pentingnya penerapan sanksi sebagai mekanisme penegakan disiplin dalam lingkungan kerja suatu perusahaan. Hal ini dapat memberikan peringatan dan efek jera serta edukasi bagi karyawan lainnya agar kedepannya tidak ada lagi karyawan yang berani melanggar atau dengan sengaja tidak mau mematuhi aturan kerja di perusahaan. Dengan adanya ditegakkan sanksi hukuman bagi pelanggar aturan di perusahaan maka karyawan akan berpikir dua kali untuk mengulangi kesalahan yang sama bila tidak ingin mendapatkan hukuman yang berat dari STIKes Senior Medan.

Pengaruh Absensi *Finger print* terhadap Kinerja Karyawan pada STIKes Senior Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari secara signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan di STIKes Senior Medan ($p < 0,05$). Temuan ini didukung oleh nilai t hitung yang jauh di atas t tabel (3,124 > 0,676). Dari hasil di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang selalu rajin dalam melakukan absensi dengan sidik jarinya sendiri sesuai dengan peraturan kerja berlaku di perusahaan tanpa adanya keterlambatan ataupun absensi tanpa alasan yang jelas dan tidak didukung dengan lampiran pendukung yang jelas dan tidak dapat dipercaya maka kondisi ini dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini dikarenakan kesadaran dalam diri karyawan untuk hadir tepat waktu di STIKes Senior Medan masih rendah sehingga hampir tiap harinya sering terjadi keterlambatan dan waktu yang bisa digunakan untuk melakukan tugasnya telah terbuang dengan sia-sia. Akibatnya tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu akan sulit tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara (2022), menyimpulkan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari mampu menjaga integritas data kehadiran karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh data absensi yang lebih akurat dan dapat diandalkan untuk evaluasi kinerja karyawan. Hal yang sama disampaikan oleh Nugraha dan Hilal (2020), menyimpulkan bahwa adanya absensi dengan sidik jari bagi semua karyawan maka kondisi ini dapat memberikan pengaruh besar terhadap terwujudnya kinerja dalam diri karyawan dengan optimal.

Tinjauan pustaka yang mendalam mengungkapkan adanya kesesuaian yang kuat antara hasil penelitian terdahulu dengan temuan penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi sistem absensi sidik jari memiliki prospek yang menjanjikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan mewajibkan setiap karyawan untuk melakukan absensi secara mandiri, diharapkan dapat meminimalisir praktik-praktik kecurangan seperti meminta tolong kepada rekan kerja untuk melakukan absensi, sehingga setiap individu dapat bertanggung jawab penuh atas kehadirannya.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada STIKes Senior Medan

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan hukuman dan peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan ($t = 1,835$, $p < 0,05$). Temuan ini menguatkan argumen bahwa hukuman dapat menjadi mekanisme pengendali yang efektif dalam lingkungan kerja. Tiap pelanggaran yang telah terjadi dan dilakukan oleh karyawan akan dikenakan sanksi yang ringan, sedang dan berat sampai dengan pemecatan status karyawan secara tidak hormat. Oleh sebab itu, tiap periodenya pihak perusahaan yang diwakili oleh departemen SDM perlu memberikan sosialisasi dan arahan mengenai aturan terbaru di perusahaan seperti jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja dan jam lembur serta sanksi yang akan dikenakan bagi pelanggar aturan kerja.

Berdasarkan temuan Goni, dkk (2022), dapat disimpulkan adanya pemberian sanksi hukuman bagi karyawan melanggar aturan kerja di perusahaan diharapkan kedepannya dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan. Hal serupa disampaikan oleh Lusiana, dkk (2023), memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa semakin serius pelanggaran yang dilakukan, maka semakin besar pula kemungkinan penerapan sanksi yang lebih berat, yang pada gilirannya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini memberikan landasan kuat untuk penerapan sanksi yang tegas dalam organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian sanksi yang adil dan konsisten, tanpa memandang hubungan personal, merupakan praktik terbaik dalam manajemen SDM. Oleh sebab itu, sikap dan perlakuan dari pimpinan kepada bawahan haruslah benar-benar objektif dan independen sehingga keputusan pemberian hukuman bagi pelanggar dapat merata dan tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kesenjangan yang pada akhirnya dapat merugikan aktivitas perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada STIKes Senior Medan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Nilai t hitung (1,753) melebihi nilai t tabel (0,676) pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0,016$). Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disarankan agar institusi terus berupaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan akan pentingnya disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan agar tiap karyawan dapat mematuhi aturan kerja yang berlaku berkaitan dengan pelaksanaan tugas dilingkungan STIKes Senior Medan. Oleh sebab itu, adanya disiplin baik dalam diri tiap karyawan dapat membuat karyawan tidak akan membuang waktu kerja yang telah tersedia mulai dari jam masuk kerja sampai dengan jam lembur.

Temuan penelitian Chassanah (2023) dan Muslimat dan Wahid (2021), secara konsisten menunjukkan bahwa internalisasi disiplin kerja yang kuat pada individu karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang menjadi bagian integral dari diri karyawan memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga keberadaan disiplin bagi semua karyawan sangatlah penting untuk dimiliki. Dengan memahami dan menyadari arti penting dari disiplin kerja maka dalam diri karyawan tidak ada niat untuk melanggar meskipun hanya sebentar hal itu tidak akan dilakukan. Untuk itu, pimpinan perlu memberikan arahan dan sosialisai kepada semua karyawan secara rutin dan berkesinambungan agar disiplin kerja dalam diri tiap karyawan semakin kuat dan tidak mudah tergoda ataupun terpengaruh pada hal yang buruk.

Pengaruh Absensi *Finger print* terhadap Kinerja Karyawan yang diintervening oleh Disiplin Kerja pada STIKes Senior Medan

Analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara absensi sidik jari dan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan (Sobel Test = 0,943650). Dari

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

hasil di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang telah menyadari disiplin kerja itu penting dan perlu dimiliki maka dirinya saat datang ke STIKes Senior Medan akan selalu patuh untuk absen dengan sidik jari sesuai dengan aturan kerja belaku di lembaga tersebut. Dengan adanya absensi sidik jari maka tidak ada karyawan satupun yang berani melakukan kecurangan absensi di mesin absensi untuk kepentingan pribadi dan merugikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara, dkk (2022), disiplin kerja berperan sebagai variabel moderasi yang mampu meminimalisir pengaruh langsung antara efektivitas sistem absensi sidik jari terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Senada dengan hal tersebut Tanjung (2019), juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan menjadi faktor penengah yang signifikan dalam memediasi hubungan antara sistem absensi sidik jari dan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Hasil penelitian ini mendukung argumentasi bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Penerapan sistem absensi sidik jari, sebagai salah satu bentuk manifestasi dari disiplin kerja, memungkinkan perusahaan untuk memperoleh data yang akurat mengenai kehadiran karyawan. Data ini selanjutnya dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu dan tim, sehingga dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan yang di intervening oleh Disiplin Kerja pada STIKes Senior Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di STIKes Senior Medan (nilai Sobel Test sebesar $1,107504 > 0,676$). Dari hasil di atas dapat disampaikan bahwa adanya pemberlakuan disiplin kerja di lingkungan STIKes Senior Medan dapat diketahui siapa saja yang benar-benar mau mematuhi aturan kerja yang berlaku maupun yang dengan sengaja melanggar aturan tersebut untuk kepentingan pribadi maupun kelompok. Bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka tidak akan mendapatkan hukuman dari perusahaan karena tidak ada pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan selama dirinya melakukan tugas di STIKes Senior Medan.

Penelitian Alam dan Rahmat (2020), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh sanksi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau. Berdasarkan uraian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga ini menunjukkan bahwa pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan kerja tu dikarenakan disiplin kerja dalam dirinya masih rendah dan tidak mematuhi aturan kerja berlaku selama dirinya di lingkungan perusahaan.

KESIMPULAN

Absensi *finger print* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Kedepannya STIKes Senior Medan dapat melakukan pengawasan secara mendadak dan tanpa adanya pemberitahuan kepada karyawan sehingga pimpinan dapat mengetahui sampai sejauh mana karyawan akan patuh ketika melakukan absensi dengan sidik jarinya sendiri apakah telah mengikuti aturan kerja yang berlaku ataupun tidak. *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Untuk pemberian sanksi hukuman sebaiknya pimpinan setiap tahun atau dua tahun sekali melakukan evaluasi atas jenis sanksi yang telah berlaku apakah perlu dilakukan pembaharuan ataupun tidak. Hal ini dimaksudkan agar dapat menyesuaikan kondisi dengan lingkungan kerja dalam diri karyawan selama karyawan melakukan tugasnya di STIKes Senior Medan. Implementasi sistem absensi sidik jari secara terbatas telah menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Bagi sebagian karyawan yang masih belum sadar akan pentingnya disiplin kerja dalam dirinya maka

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

pimpinan sebaiknya melakukan pembenahan dengan memberikan sosialisasi secara rutin misalnya sekali sebulan atau tiga bulan sekali. Hal ini dimaksudkan agar perlahan-lahan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam diri karyawan. Penerapan sanksi disiplin secara terbatas telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di STIKes Senior Medan.

Sebaiknya mengevaluasi kinerja karyawannya setiap enam bulan sekali yang mengalami penurunan, sehingga dapat diambil tindakan pencegahan dan antisipasi agar tidak berdampak buruk pada rekan kerja lainnya. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor determinan yang penting dalam mencapai kinerja optimal bagi karyawan di STIKes Senior Medan. Pimpinan sebaiknya dapat bersikap adil dalam menerapkan sanksi hukuman di STIKes Senior Medan dengan tujuan untuk menghindari kesenjangan sosial dan konflik antara rekan kerja di masa mendatang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memoderasi dampak negatif absensi terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat mengurangi efek buruk dari absensi terhadap kinerja. Pimpinan sebaiknya dapat melakukan pembaharuan yang diperlukan terkait dengan sistem absensi sidik jari dengan menambahkan metode baru yaitu sensor wajah karena terkadang jari karyawan mengalami luka sehingga terkendala saat melakukan absensi. Penerapan sanksi (punishment) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut dimoderasi oleh tingkat disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Artinya, efektivitas sanksi dalam meningkatkan kinerja lebih besar pada karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Karyawan dan pimpinan sebaiknya dapat bekerja sama dalam menegakkan disiplin kerja, dimana pimpinan dapat memberikan contoh baik kepada semua karyawannya sehingga dapat menjadi teladan dalam mematuhi aturan kerja berlaku di STIKes Senior Medan.

REFERENSI

- Alam, R.S., dan Rahmat, A. (2020). Pengaruh Penerapan Sanksi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening (Studi Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau). *JMBT: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Vol.2. No.1. Juli. Hal: 11-25. E-ISSN: 2715-7644. P-ISSN: 2716-2842.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplinl Kerja terhadap Kinerja Karywan PT.United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.1. No. 1. Januari. E-ISSN: 2963-5225. P-ISSN: 2963-5284. Hal: 31-39.
- Dhanurdhara, I Gusti Ngurah Drda., Wimba, I Gusti Ayu., dan Wilyadei, Ida I Dewa Ayu Yayati. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*. Vol.2 No.1. Pebruari. Hal: 46-56. E-ISSN: 2774-7085.
- Dihan, F.N., dan Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI: Jurnal bisnis Teoir dan Implementasi*. Vol.11. No.1.April. Hal: 11-22. ISSN Cetak: 2085-7721. ISSN Online: 2622-0733.
- Fadila, R. & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Business Administration*, Vol.3 No.1. e-ISSN: 2548-9909.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, T.T., Areros, W.A., dan Sambul, S.A. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*. Vol.3. No.3. E-ISSN: 2723-0112. Hal: 205-209.
- Kartawijaya, F., (2018). Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan Di

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 2 Desember 2024

- SMP PGRI 20 Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*, ISBN: 978-602-61268-5-6.
- Kurniawan, A. & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol.1 No.3. ISSN: 2745-7710.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., Syafi'I, M., Basalamah., Kadir Djamaluddin (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*. Vol.6. No. 2. Aprio. E-ISSN: 2621-8186. Hal: 185-198.
- Maulidya, N. P., Larassaty A. L., Pujiyanto, W. E., (2021). Pengaruh Implementasi Absensi *Fingerprint*, Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Intako. *Greenomika*, Vol.3 No.2, e-ISSN: 2657-0122.
- Muslimat, A., dan Wahid, H.Ab. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4. No.2. Januari. P-ISSN: 2581-2769. E-ISSN: 2598-9502. Hal: 1-7.
- Pertanian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Vol.7 No.4. e-ISSN: 2614-3658.
- Prasetya, M. K. A., Jatmiko, U., Afrianto, D. (2022). Pengaruh Absensi *Fingerprint*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Meubel Lancar Jaya Abadi. *Jurnal Wira Ekonomi Mikrokil*, Vol.2 No.3. e-ISSN: 2962-3987.
- Puspaningrum, D., Adji, S., Kristiyana, N., (2019). Pengaruh Penerapan Ssitem Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.3 No.4, e-ISSN: 25990578.
- Putra, K. G. A. D., Wimba, I. G. A., Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi Kerja, Dan Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol.2 No.4, e-ISSN: 2774-7085.
- Salman, I. F., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. SINGGAR MULIA-BROWN & ROOT UNIT DURI-RIAU). *E-Proceeding of Management*, Vol.7 No.2. ISSN: 2355-9357.
- Setiawan, D. R. & Yulianti (2017). Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Institut STIAM*, ISSN: 1411-0830.
- Simarmata, R. M. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Suriadi, W., Hakim, L., dan Abdi. (2022). Pengaruh Sanksi terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana. Vol.3. No.1. Februari. Hal:157-172. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Tanjung, R.W. (2019). Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Yusup, M. F., & Sari, E. D. K. (2022). Implementasi Absensi *Fingerprint* Siswa Terhadap Kedisiplinan Siswa Di MAN 1 Kota Bekasi. *Ar mahalah*, Vol.6 No.1. e-ISSN: 27162-400.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., Fakhawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, e-ISSN: 2589-9502.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX

