

## **EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KEHADIRAN BERBASIS FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI MALUKU**

**Billy Jeremy Christiaan**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Indonesia  
[billyjr0105@gmail.com](mailto:billyjr0105@gmail.com)

**Petronela Sahetapy**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Indonesia

**Jeanly Waisapy**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Indonesia

### ***Abstract***

*This study uses a quantitative research method which aims to see how the Effectiveness of Implementing a Fingerprint-Based Attendance System in Improving State Civil Apparatus (ASN) Discipline in the Communication and Informatics Office of Maluku Province. The subjects in this study were 30 (N = 30) civil servants at the Communication and Informatics Office of Maluku Province. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) the effectiveness of the fingerprint-based attendance system (X) has a positive and less significant effect on the discipline of State Civil Apparatus (ASN) employees. This means that if the effectiveness of the fingerprint-based attendance system is higher, the discipline of the State Civil Apparatus (ASN) employees will increase.*

**Keywords:** Effectiveness, Fingerprint-Based Attendance System, Discipline.

### **Abstrak**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat bagaimana Efektivitas Penerepan Sistem Kehadiran Berbasis Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 orang (N = 30) ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint (X) mempunyai pengaruh positif dan kurang signifikan terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Artinya jika efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint semakin tinggi maka disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Sistem Kehadiran Berbasis Fingerprint, Disiplin.

### **PENDAHULUAN**

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tata hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formil menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentimen tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Birokrasi juga dimaksudkan untuk mengorganisir secara teratur pekerjaan yang dilakukan banyak orang.

Selain itu birokrat dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Untuk memperoleh pegawai yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur untuk mewujudkan pegawai sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan disiplin kerja.

Penggunaan teknologi sudah diterapkan diberbagai Negara dalam menjalankan pemerintahannya, salah satunya adalah teknologi yang ada di Negara-negara Eropa. Namun saat ini sudah banyak juga teknologi canggih yang dikembangkan di Negara-negara Asia. Banyak Negara-negara didunia yang menggunakan teknologi canggih yang diterapkan dalam pemerintahannya. Salah satu Negara yang memanfaatkan teknologi dalam sistem pemerintahannya adalah Indonesia. Adapun teknologi tersebut adalah Video Cam (camera Video) yang dimanfaatkan untuk melakukan rapat secara online, dan Finger Print (absen sidik jari) yang dimanfaatkan untuk melakukan absensi secara sistematis menggunakan aplikasi. Kedua teknologi tersebut dimanfaatkan dalam pemerintahan untuk meningkatkan sistem pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien.

Dengan penerapan aplikasi ini (finger print) diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Realita yang terjadi saat ini di Indonesia mencerminkan rendahnya nilai kedisiplinan yang ada pada aparatur sipil Negara, dengan diterapkannya aplikasi ini diharapkan mampu memberikan perubahan pada sistem birokrasi Indonesia ke arah yang lebih baik pula. Meskipun finger print ini belum menyeluruh di gunakan di berbagai instansi pemerintahan di Indonesia namun penggunaan sistem ini sudah hamper terapkan secara keseluruhan. Itu artinya hanya tinggal beberapa daerah yang tertinggal saja yang belum menerapkan teknologi finger print. Dengan harapan pemanfaatan teknologi semakin banyak dimanfaatkan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pemanfaatan teknologi Finger Print yang dinilai dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan akurasi dalam mencatat waktu kerja pegawai baik waktu datang maupun waktu pulang, selain itu laporan Kehadiran yang akurat sangat membantu pemerintah dalam memberikan kompensasi kepada pegawai. Dengan demikian akan mengurangi kerugian yang di peroleh oleh pemerintah dalam hal pemberian kompensasi kepada ASN, dan akan membuat pegawai jera dengan ketidak disiplinan dengan cara menerima sangsi pemotongan kompensasi yang sesuai dengan waktu keterlambatannya. Dengan penerapan aplikasi ini (finger print) diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Realita yang terjadi saat ini di Indonesia mencerminkan rendahnya nilai kedisiplinan yang ada pada aparatur sipil Negara, dengan diterapkannya aplikasi ini diharapkan mampu memberikan perubahan pada sistem birokrasi Indonesia ke arah yang lebih baik pula. Meskipun finger print ini belum menyeluruh di gunakan di berbagai instansi pemerintahan di Indonesia namun penggunaan sistem ini sudah hamper terapkan secara keseluruhan. Itu artinya hanya tinggal beberapa daerah yang tertinggal saja yang belum menerapkan teknologi finger print. Dengan harapan pemanfaatan teknologi semakin banyak

dimanfaatkan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Pemanfaatan teknologi Finger Print yang dinilai dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan akurasi dalam mencatat waktu kerja pegawai baik waktu datang maupun waktu pulang, selain itu laporan Kehadiran yang akurat sangat membantu pemerintah dalam memberikan kompensasi kepada pegawai. Dengan demikian akan mengurangi kerugian yang di peroleh oleh pemerintah dalam hal pemberian kompensasi kepada ASN, dan akan membuat pegawai jera dengan ketidak disiplinan dengan cara menerima sangsi pemotongan kompensasi yang sesuai dangan waktu keterlambatannya.

Banyak alat canggih yang di pakai dalam sebuah kantor namun salah satu dari alat canggih tersebut yaitu penerapan Absensi Automatic FingerPrint Identification System (AFIS). Absensi Automatic FingerPrint Identification System adalah sebuah alat yang sangat membantu pegawai kantor dalam hal sistem Kehadiran . Karena pegawai tinggal menempelkan jari yang telah di program di mesin fingerprint, mesin dapat merekam ketepatan waktu kehadiran dan ketepatan jam pulang pegawai di kantor. Kegiatan pencatatan kehadiran pegawai di kantor akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan kantor, pengaruhnya 2 tersebut tentunya berhubungan langsung dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Maluku.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar tercipta tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tentu diperlukan disiplin para pejabat dan administrasi kepegawaian (Darmayanti & Mukti, 2017).

Disisi lain, berdasarkan surat Menteri PANRB B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang penggunaan absensi berbasis elektronik di lingkungan instansi pemerintah, menyebutkan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.”

Dalam mengukur kedisiplinan kerja pegawai, disiplin waktu merupakan salah satu indikator penting yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila rendahnya disiplin waktu justru akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Selain dari pada itu hal lain yang dapat melihat kedisiplinan pegawai dapat di ukur dari indikator kehadiran. Hal ini menggambarkan bahwa kedisiplinan pegawai kita masih sangat rendah. Jika hal tersebut terus terjadi maka prestasi kerja pegawai diyakinkan terus menurun (Donny, 2010 : dalam Ahmad, 2018). Sehingga pada Tahun 2020 kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku menerapkan Sistem kehadiran berbasis fingerprint, setelah diterapkannya sistem kehadiran berbasis elektronik tersebut dapat merubah secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dalam hal ini jam masuk dan jam pulang kantor. Sehingga absensi fingerprint dapat dijadikan sebagai alat kontrol bagi pimpinan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Maluku.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengamati beberapa kasus terkait dengan kedisiplinan pegawai. Dalam proses pengamatan, peneliti menemukan proses penginputan daftar hadir masih tidak disiplin. Terbukti dari praktik yang peneliti temukan dilapangan bahwa masih ada pegawai yang terlambat dalam melakukan absen, selain itu terdapat pula pegawai yang meninggalkan kantor usai melakukan absen dan kembali pada jarak waktu yang relatif sedikit lama, dan juga terdapat

beberapa pegawai yang sudah di kantor tepat waktu tapi lupa dalam melakukan absen finger print akhirnya daftar hadir masuk yang tercatat menjadi sterlambat dari jam kerja. Praktik yang seperti ini ditakutkan akan berdampak pada prestasi kerja pegawai, dengan tingkat kedisiplinan yang rendah akan berdampak pada prestasi kerja pegawai itu sendiri, karena dengan tingkat kedisipinan yang tinggi akan memberikan feedback pada prestasi kerja. Terdapat hal menarik dalam melakukan penelitian Dinas Komunikasi dan Infotmatika Provinsi Maluku. Di karenakan Dinas Komunikasi dan Infotmatika Provinsi Maluku yang semestinya meningkatkan kinerjanya sebagai dinas yang mengurusi hal yang menyangkut komunikasi dan informasi diwilayah Maluku, dan bertujuan dalam meningkatkan transparansi dan kedisiplinan pegawai pada sistem birokrasi menjadi lebih baik, serta dapat dicontoh oleh dinas lainnya. Maka dari itu peneliti ingin melihat indikator kedisiplinan ASN pada lembaga ini dengan menggunakan absensi sidik jari (finger print).

Bahwa masalah disiplin kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh institusi publik, termasuk di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan ineffisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pengelolaan sumber daya. Teknologi sidik jari dianggap sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan disiplin kerja karena dapat membantu dalam pengawasan kehadiran dan absensi pegawai. Selain itu, teknologi sidik jari juga dapat digunakan sebagai sistem pengamanan yang efektif. Namun, masih terdapat kurangnya bukti empiris tentang efektivitas penerapan teknologi absen sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja di institusi publik, khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul **Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Berbasis Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Maluku.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Efektivitas Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Maluku, menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment Pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan  $< 0,05$ , dengan menggunakan rumus (Prayitno,2010)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi product moment Pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikasi  $< 0,05$ . Penulis mendapatkan hasil perhitungan untuk menentukan validitas data dengan memperhatikan hasil SPSS pada tabel item-total statistics. Adapun tabel item total statistics sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Hasil uji validitas efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint**

Butir Peryataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.004	VALID
X1.2	0.000	VALID
X1.3	0.003	VALID
X1.4	0.000	VALID
X1.5	0.002	VALID
X1.6	0.001	VALID
X1.7	0.002	VALID
X1.8	0.002	VALID

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

**Tabel 4. 2**  
**Hasil uji validitas efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint**

Butir Peryataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0.007	VALID
Y1.2	0.000	VALID
Y1.3	0.000	VALID
Y1.4	0.000	VALID
Y1.5	0.000	VALID
Y1.6	0.009	VALID
Y1.7	0.004	VALID
Y1.8	0.003	VALID
Y1.9	0.001	VALID

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Dari tabel item-total statistics tersebut, dapat dilihat khususnya pada kolom nilai signifikansi product moment Pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) dikatakan valid dan dapat diteruskan untuk penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliable adalah lebih besar dari 0.600. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji

validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 3  
Hasil uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Efektivitas Absensi Fingerprint (X)	0.767	Reliabel
2	Disiplin Pegawai ASN (Y)	0.713	Reliabel

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS v 22, Mei 2023

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS yang menghasilkan tabel reliability statistics menyatakan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Sehingga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan seluruh data dapat dikatakan telah memenuhi uji reliabilitas.

#### Uji Pra Syarat

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan cara analisis statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov* untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dalam model regresi linear sederhana pada penelitian ini.

**Tabel 4. 4  
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51683048
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085

	Negative		
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>e,d</sup>

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui dari hasil pengolahan data tersebut bahwa besarnya nilai pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (uji normalitas) dari data pada variabel yang terdapat pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang dimana apabila nilai tersebut dianalisa maka lebih besar dari 0.05 ( $0.200 > 0.05$ ) sehingga disimpulkan bahwa data yang terdapat pada tabel data berdisribusi normal.

#### Interpretasi Data

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel distribusi tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan software SPSS 22.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia.

#### Variabel Efektivitas Sistem Kehadiran Berbasi Fingerprint (X)

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan: Penerapan sistem kehadiran berbasis finger print mengarah pada tujuan organisasi**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	36,7%
Setuju	19	63,3 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertama dari pernyataan pertama mengarah pada persetujuan. Sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 63,3% menjawab setuju, 11 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 36,7%, Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang cenderung menyertuji pernyataan ini adalah sebesar 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa

penerapan absensi fingerprint sudah mengarah ke tujuan organisasi dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

**Tabel 4. 6**

**Deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan: Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kehadiran manual menjadi Sistem kehadiran berbasis fingerprint**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	10	33,3%
Setuju	15	50.0 %
Kurang Setuju	4	13,3%
Tidak Setuju	1	3,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.6 terdapat 10 orang dengan presentase 33,3% yang menjawab sangat setuju, 15 orang dengan presentase 50% yang menjawab setuju, 4 orang dengan presentase 13,3% yang menjawab kurang setuju, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan presentase 3,3%. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan absensi manual menjadi sistem kehadiran berbasis fingerprint, dapat dikatakan masih belum merata karena masih ada pegawai yang masih belum bisa beradaptasi dalam penggunaan sistem kehadiran berbasis fingerprint pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

**Tabel 4. 7**

**Deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan: Sistem kehadiran berbasis fingerprint merupakan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	46,7%
Setuju	15	50.0 %
Kurang Setuju	1	3,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.7 terdapat 14 orang dengan presentase 46,7% yang menjawab sangat setuju, 15 orang dengan presentase 50% yang menjawab setuju, 1 orang dengan presentase 3,3% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan sistem kehadiran berbasis fingerprint merupakan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai, dapat dikatakan sudah menunjang dari pada kinerja dan disiplin pegawai, namun belum optimal dalam implementasi penggunaan sistem kehadiran berbasis fingerprint pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

**Tabel 4. 8**

**Deskrip jawaban responden terhadap peryataan : Mesin fingerprint dan komputer sudah terstandarisasi dengan baik**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	6	20.0%
Setuju	19	63.3 %
Kurang Setuju	5	16.7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat 6 orang dengan presentase 20.0% yang menjawab sangat setuju, 19 orang dengan presentase 63.3% yang menjawab setuju, 5 orang dengan presentase 16.7% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan mesin fingerprint dan komputer sudah terstandarisasi dengan baik, dapat dikatakan proses berjalannya sistem kehadiran berbasis fingerprint telah terstandarisasi dengan baik, dan mesin fingerprint telah digunakan dengan baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

**Tabel 4. 9**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Pegawai selalu menggunakan database dalam mencari data kehadiran pegawai**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	7	23.3%
Setuju	19	63.3 %
Kurang Setuju	4	13.3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.9 terdapat 7 orang dengan presentase 23.3% yang menjawab sangat setuju, 19 orang dengan presentase 63.3% yang menjawab setuju, 4 orang dengan presentase 16.7% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan pegawai selalu menggunakan database dalam mencari data kehadiran pegawai, dapat dikatakan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku, belum terlalu menggunakan database dari sistem kehadiran berbasis fingerprint ini untuk mencari data kehadiran pegawai.

**Tabel 4. 10**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Penerapan absensi fingerprint diterapkan kepada seluruh pegawai**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	40.0%
Setuju	17	56.7 %
Kurang Setuju	1	3.3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.10 terdapat 12 orang dengan presentase 40.0% yang menjawab sangat setuju, 17 orang dengan presentase 56.7% yang menjawab setuju, 1 orang dengan presentase 3.3% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan penerapan absensi fingerprint diterapkan kepada seluruh pegawai, dapat disimpulkan bahwa sudah berjalannya sistem kehadiran fingerprint sudah dijanjikan untuk hampir semua pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.

**Tabel 4. 11**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Penerapan Absensi Fingerprint Lebih Efisien**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	8	26.7%
Setuju	20	66.7 %
Kurang Setuju	2	6.7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.11 terdapat 8 orang dengan presentase 26.7% yang menjawab sangat setuju, 20 orang dengan presentase 66.7% yang menjawab setuju, 2 orang dengan presentase 6.7% yang menjawab kurang setuju. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint lebih efisien dalam meningkatkan disiplin pegawai.

**Tabel 4. 12**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Penerapan Sistem Finger Print dapat memotivasi pegawai**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	36.7%
Setuju	15	50.0 %
Kurang Setuju	4	13,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa jawaban responden sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 50.0% menjawab setuju, 11 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 36.7%, 4 responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 13.3%. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang cenderung menyertuji pernyataan ini adalah sebesar 26 orang, sedangkan yang kurang setuju sebesar 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja mereka.

#### **Variabel Disiplin Pegawai (Y)**

**Tabel 4. 13**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Kinerja dan tanggung jawab terhadap job desknya diharapkan dapat memajukan organisasi**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	36.7%
Setuju	19	63.3%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.13 terdapat 11 orang dengan presentase 36.7% yang menjawab sangat setuju, 19 orang dengan presentase 63.3% yang menjawab setuju. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan job desknya dengan kinerja yang baik untuk memajukan organisasi.

**Tabel 4. 14**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Pimpinan selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	46.7%
Setuju	15	50.0%
Kurang Setuju	1	3.3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.14 terdapat 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab sangat setuju, 15 orang dengan presentase 50.0% yang menjawab setuju, 1 orang dengan presentase 3.3% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan pimpinan selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya, dapat disimpulkan bahwa pemimpin telah memberikan contoh yang baik, jujur, dan adil kepada bawahannya, namun ada 1 responden yang menjawab kurang setuju yang berarti masih ada yang belum melihat sikap yang belum konsisten dari pimpinan.

**Tabel 4. 15**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Pemberian gaji dan tunjangan kinerja yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	40.0%
Setuju	15	50.0%
Kurang Setuju	3	10.0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.15 terdapat 12 orang dengan presentase 40.0% yang menjawab sangat setuju, 15 orang dengan presentase 50.0% yang menjawab setuju, 3 orang dengan presentase 10.0% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan pemberian gaji dan tunjangan kinerja yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah aspek penting untuk pegawai dapat bertanggung jawab dan meningkatkan kinerja dari pegawai, namun ada juga pegawai yang tidak melihat gaji atau tunjangan sebagai hal yang wajib atau motivasi untuk meningkatkan kinerja.

**Tabel 4. 16**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Setiap pegawai mempunyai hak untuk berinovasi dalam memperoleh penghargaan**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	9	30.0%
Setuju	19	63.3%
Kurang Setuju	2	6,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.16 terdapat 9 orang dengan presentase 30.0% yang menjawab sangat setuju, 19 orang dengan presentase 63.3% yang menjawab setuju, 2 orang dengan presentase 6.7% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan setiap pegawai mempunyai hak untuk berinovasi dalam memperoleh penghargaan, adalah setiap responden sudah melaksanakan inovasi dan mendapat penghargaan dari pimpinan.

**Tabel 4. 17**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Tunjangan pegawai yang didapat akan mendorong sikap disiplin**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	13	43.3%
Setuju	14	46.7%
Kurang Setuju	3	10.0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.17 terdapat 13 orang dengan presentase 43.3% yang menjawab sangat setuju, 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab setuju, 3 orang dengan presentase 10.0% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan tunjangan pegawai yang didapat akan mendorong sikap disiplin, adalah memang benar tunjangan menurut para responden mampu mendongkras tingkat disiplin pegawai selain penghargaan yang diberikan pimpinan, namun ada juga responden yang menjawab tidak setuju karena tidak menganggap tunjangan sebagai hal yang dapat mendorong sikap disiplin responden.

**Tabel 4. 18**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Pimpinan berani bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	50.0%
Setuju	14	46.7%
Kurang Setuju	1	3.3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.18 terdapat 15 orang dengan presentase 50.0% yang menjawab sangat setuju, 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab setuju, 1 orang dengan presentase 3.3% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan Pimpinan berani bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi, adalah pimpinan berani mengambil sikap tegas dalam menindak pegawai yang melanggar peraturan kantor/organisasi. Pimpinan juga melaksanakannya dengan adil sesuai yang di jabarkan dalam tabel 4.18.

**Tabel 4. 19**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Pimpinan selalu ada atau hadir ditempat kerja untuk mengawasi bawahan**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	46.7%
Setuju	14	46.7%
Kurang Setuju	2	6.7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.19 terdapat 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab sangat setuju, 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab setuju, 2 orang dengan presentase 6.7% yang menjawab kurang setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan Pimpinan selalu ada atau hadir ditempat kerja untuk mengawasi bawahan, pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab kepada organisasi mampu berada di tempat kerja untuk mengawasi kinerja dari pada bawahan/pegawai.

**Tabel 4. 20**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih disiplin**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	18	60.0%
Setuju	12	40.0%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.20 terdapat 18 orang dengan presentase 60.0% yang menjawab sangat setuju dan 12 orang dengan presentase 40.0% yang menjawab setuju. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih disiplin, dijawab dengan sangat setuju pegawai menginginkan suasana kerja yang nyaman untuk membuat pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan.

**Tabel 4. 21**

**Deskripsi jawaban responden terhadap peryataan : Ketentuan jam kerja hari Senin s/d Kamis 07.30- 16.00 dan hari Jumat 07.30 -16.30**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	9	30.0 %
Setuju	14	46.7 %
Kurang Setuju	5	16,7 %
Tidak Setuju	1	3.3 %
Sangat Tidak Setuju	1	3.3 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.21 terdapat 9 orang dengan presentase 30,0% yang menjawab sangat setuju, 14 orang dengan presentase 46.7% yang menjawab setuju, 5 orang dengan presentase 16.7% yang menjawab kurang setuju, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan presentase 3,3%. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan ketentuan jam kerja hari Senin s/d Kamis 07.30- 16.00 dan hari Jumat 07.30 -16.30, masih belum dilaksanakan dengan maksimal dan masih ada pegawai yang belum melaksanakan dengan disiplin sesuai waktu yang ditentukan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0.05$  maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang ada, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. > 0.05$  maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4. 22  
Hasil uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.639	5.365		3.661	.001
Efektivitas	.575	.158	.567	3.642	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Berdasarkan tabel 4.22 nilai koefisien dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint adalah  $3.642 > t_{tabel}$  yaitu  $1.701$  dan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

### Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan besarnya nilai *R Square* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 23**  
**Analisis Koefisien Determinasi R2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.297	2.561

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Sumber : Hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 2022, Mei 2023

Dari tabel 4.23 regresi liniar sederhana diatas dapat terlihat bahwa nilai R sebesar 0,567, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai R square ( $R^2$ ) 0,321 adalah yang didapat dari hasil (0,567<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 32,1% variabel efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint memberikan pengaruh sebesar 32.1% terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Sisanya sebesar 67,9% (100%-32.1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Variabel efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) artinya semakin tinggi efektivitas pegawai maka akan semakin tinggi juga disiplin pegawai dalam dinas tersebut. Sesuai dengan kondisi di lapangan dimana pemakaian sistem kehadiran berbasis fingerprint lebih efektif dibandingkan dengan sistem kehadiran manual untuk lebih mendisiplinkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berbeda dengan dinas lain kebanyakan masih menggunakan sistem kehadiran manual dengan cara tanda tangan kehadiran saja.

Penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint yang dilaksanakan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku termasuk yang sudah mulai matang dalam pengoprasiannya, namun dalam efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint ini menemui beberapa kendala dengan belum terlalu disiplin pegawai dalam hal kehadiran di kantor.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel efektivitas sistem kehadiran berbasis fingerprint mempunyai pengaruh positif namun belum signifikan terhadap disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka Seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis

finger print terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku?. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R Square Adjusted = 0,321 sehingga besarnya pengaruh efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis finger print terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku yang dinyatakan dalam nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh efektivitas sistem kehadiran berbasis finger print terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku sebesar 32,1%. Adapun sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap variabel disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan thitung adalah  $3,642 > ttabel 1,701$  dan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya jika efektivitas absensi fingerprint semakin tinggi maka disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat dengan berjalanannya waktu dan kesadaran dari pegawai itu sendiri.
2. Dalam menjawab indikator pendukung efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint telah memenuhi namun dalam pencapaian target dalam penggunaan absensi fingerprint tidak memberikan perubahan terhadap disiplin pegawai karena masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor, pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya, serta masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor setelah melakukan absensi. Tetapi sudah mampu mengurangi jumlah pegawai yang datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan.
3. Pada indikator pendukung disiplin, pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku telah melaksanakan seluruh indikator pendukung dengan baik dari kepala dinas hingga pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku, namun masalah dalam menaati peraturan jam kerja dan jam pulang kantor yang masih menjadi masalah besar pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku.
4. Penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint mampu dimengerti dengan baik oleh para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Maluku. Hal ini karena penggunaan absensi finger print yang cukup mudah.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh yang postif dan belum signifikan dari variabel efektivitas penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint terhadap variabel disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rujukan dan bahan pertimbangan agar kedepannya dapat bermanfaat. Berikut ini adalah saran-saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian :

1. Dengan diterapkannya sistem kehadiran berbasis fingerprint dapat meningkatkan disiplin dan

tata tertib Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga kinerja dapat lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi dinas lain terutama di pada dinas yang belum menggunakan sistem berbasis finger print dan bisa menjadi tolak ukur karena sangat terbukti bisa mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara (ASN).

## DAFTAR PUSTAKA

- Amni Ayu Sri Rizki. *UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MENGGUNAKAN SISTEM ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH*. 2019. PhD Thesis. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- DEWANTO, Andri Wahyu. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Presensi Aparatur Sipil Negara Berbasis Android di Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap*. 2021. PhD Thesis. Universitas Jenderal Soedirman.
- GIFELEM, Karol; MANGANTAR, Maryam; UHING, Yantje. ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SORONG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2022, 10.1: 900-906.
- MOONTI, Roy Marthen, et al. Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 2018, 12.2: 151-161.
- PUTRI, Rantika Novia. EFEKTIVITAS ABSENSI BIOMETRIK SIDIK JARI (FINGERPRINT) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN TANGGAMUS. *efektivitas absensi biometrik sidik jari (fingerprint) dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten tanggamus provinsi lampung*, 2019.
- PUTRA, Thomy Wahyudi Ade; MADJID, Udaya. EFEKTIVITAS FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MUSI BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 2019, 7.1: 17-28.
- ROKHAYAH, Siti; ROHMATIAH, Ahadiati; MUTMAINAH, Mutmainah. Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun. *Jurnal Manajerial*, 2021, 8.03: 264-277.
- SABRI, Ahmad, et al. *Efektivitas Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh*. 2019. PhD Thesis. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- SEPTIAH, NABILA; ERMANOVIDA, Ermanovida; IMANIA, Katriza. EFEKTIVITAS PENGGUNAAN FACE PRINT DALAM DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR. 2022. PhD Thesis. Sriwijaya University.

ZULFIKAR, Dadang; KURNIAWATI, Ety. Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bima. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2020, 1.1: 11-16.