

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI ASN PADA  
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**NURUL INSANI  
NIM:105721108121**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI ASN PADA  
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun Dan Diajukan Oleh:**

**NURUL INSANI**

**NIM:105721108121**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap.”*

(QS. Al- Insyirah,6-8)

*“Setetes keringat orang tuaku yang keluar , ada seribu langkahku untuk maju”*

*Never Give up!*

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta Karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini telah terselesaikan dengan baik. Bismillahirrahmanirrahim  
Karya ilmiah sederhana ini kupersembahkan kepada :

Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda tercinta Mubarak Yunus dan Ibu Hasni Ismail yang tak pernah lelah dan sangat saya banggakan karena kasih sayang, doa dan dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan anaknya. Setiap pengorbanan, nasihat, serta kehangatan yang kalian berikan menjadi cahaya dalam setiap langkah perjalananku untuk sampai di titik ini.

### PESAN DAN KESAN

Ingatlah bahwa setiap tantangan adalah peluang untuk berkembang. Jangan biarkan keluhan menghambat langkah Anda. Gunakan setiap rintangan sebagai bahan untuk terus bekerja keras dan belajar karena setiap usaha yang Anda lakukan akan membawa Anda selangkah lebih dekat kepada impian dan keberhasilan. Tetap semangat dan terus maju meskipun dalam kesulitan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap  
Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nurul Insani

No. Stambuk/NIM : 105721108121

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 21 April 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Hi. Nurinaya ST., M.M

NIDN: 0909098701

Irwan Abdullah, S.Sos., I

NIDN: 9903117501

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si

NBM : 651 507

Nasrullah. S.E., M.M

NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Nurul Insani, Nim :105721108121 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H/ 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Sya'ban 1446 H  
27 Februari 2025 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas ujian : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda, S.T., M.T.,I.P.U. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Aisyah, S.E.,M.M (.....)  
2. Asri Jaya, S.E.,M.M (.....)  
3. Dr. Sri Andayaningsih, S.E.M.M (.....)  
4. Hj. Nurinaya, S.T.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM :651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Insani  
Stambuk : 105721108121  
Program studi : Manajemen  
Judul skripsi : Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 21 April 2025

Yang membuat pernyataan,



Nurul Insani

NIM :105721108121

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi  
  
Nasrullah, S.E., M.M  
NBM:1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Insani  
NIM : 105721108121  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 21 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



**NURUL INSANI**  
**NIM : 105721108121**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T.,M.T., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Nasrullah, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Nurinaya, S.T., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu, mengarahkan saya, serta memberikan dorongan agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta masukan yang sangat berharga dan berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Cinta pertamaku, Ayah Mubarak Yunus. Terima kasih atas setiap kerja keras dan pengorbanan yang telah ayah lakukan demi masa depan penulis. Dibalik setiap pencapaian yang saya raih, ada jejak ayah yang tak kenal lelah. Semangat dan nasihat Ayah selalu menjadi pegangan dalam setiap langkah yang saya ambil. Doa, segala cinta, dan dukungan Ayah adalah kekuatan yang membuat saya terus maju, bahkan di saat tersulit sekalipun.
9. Pintu surgaku, ibunda tersayang, Hasni Ismail. Terima kasih atas sayang tanpa batas, kesabaran, dan doa yang tak pernah terputus. Ibu adalah cahaya yang selalu membimbing saya dengan penuh kelembutan menguatkan saya di saat lelah dan ragu. Setiap dorongan dan kata-kata ibu menjadi sumber semangat terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada adik-adikku Nurul Annisa, Ikhsan, dan Nurul Shafani Terima kasih atas dukungan, kelucuannya dan semangat yang selalu kalian berikan. Kalian adalah sumber yang mendorong saya untuk terus belajar dan saya berharap, melalui karya ilmiah ini, adik-adikku dapat memperoleh motivasi dan paduan untuk terus belajar dan pantang menyerah dalam menggapai impian. Semoga menjadi pengingat bahwa setiap tantangan dapat diatasi dengan tekad dan kerja keras.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting, A. Muhammad Ihza Ramadan Terima kasih telah menemani dan menjadi bagian proses dari perjalanan hidup penulis dari awal perkuliahan hingga mendorong penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih telah menjadi rumah berkeluh kesahku yang selalu ada dalam suka maupun duka serta tak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi, dan semangat pantang menyerah.
12. Kepada teman seperjuangan saya selama perkuliahan, Nur Fadillah. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang kita bagikan selama ini. Perjalanan ini mungkin terasa sangat panjang, melelahkan dan penuh tantangan. Tapi ingat, setiap perjuangan yang kita lalui adalah bagian dari proses menuju sesuatu yang lebih besar.
13. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 terkhusus kelas Man21B dan teman-teman majelis ujian proposal, ujian hasil dan ujian tutup yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
15. Terakhir untuk diri saya sendiri. Terima kasih atas segala usaha, kesabaran dan tekad yang telah saya curahkan untuk mencapai titik ini. Dalam setiap malam yang penuh kecemasan dan rintangan, saya belajar untuk tidak menyerah dan terus bangkit. Proses penyusunan skripsi ini bukan hanya soal memenuhi kewajiban akademis, tetapi juga tentang menemukan kekuatan dalam diri, belajar dari kegagalan, dan merayakan setiap pencapaian kecil yang membawa saya lebih dekat pada impian.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Nahrin min Allahu wa fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, 17 Februari 2025

**Nurul Insani**

## ABSTRAK

**NURUL INSANI.2025.Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.Skripsi,Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Hj.Nurinaya dan Irwan Abdullah.**

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Penerapan Absensi *Fingerprint* Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berjumlah 57 Orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Absensi *Fingerprint* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN (Y) dilihat dari hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.767 > 1.673$ ) dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .

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



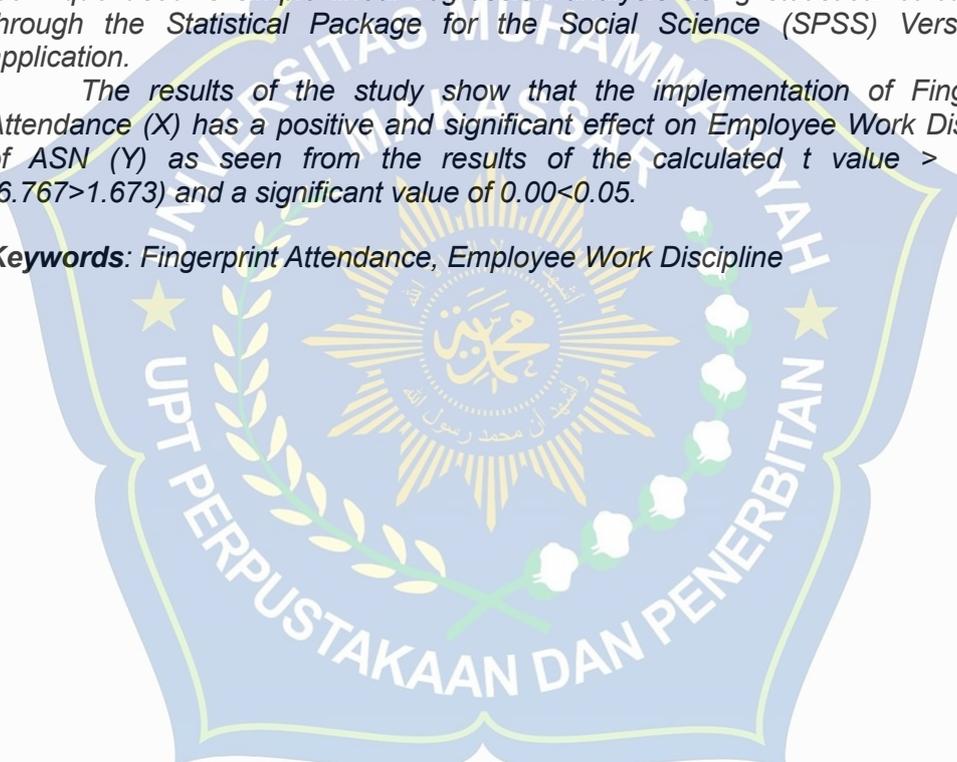
## ABSTRACT

**NURUL INSANI.2025.The Effect of Implementing Fingerprint Attendance on The Work Discipline of ASN employees at the Makassar City Employment Servis.Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Hj.Nurinaya and Irwan Abdullah.**

This study aims to determine the application of fingerprint attendance affects employee work discipline of ASN at the Makassar City Manpower Office. The population in this study were all ASN employees of the Makassar City Manpower Office totaling 57 people. The type of research used is quantitative descriptive. The data sources used are primary data, namely information sourced from observations and questionnaires, while secondary data sources are data sources obtained from documentation or literature studies. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 27 application.

The results of the study show that the implementation of Fingerprint Attendance (X) has a positive and significant effect on Employee Work Discipline of ASN (Y) as seen from the results of the calculated t value  $>$  t table ( $6.767 > 1.673$ ) and a significant value of  $0.00 < 0.05$ .

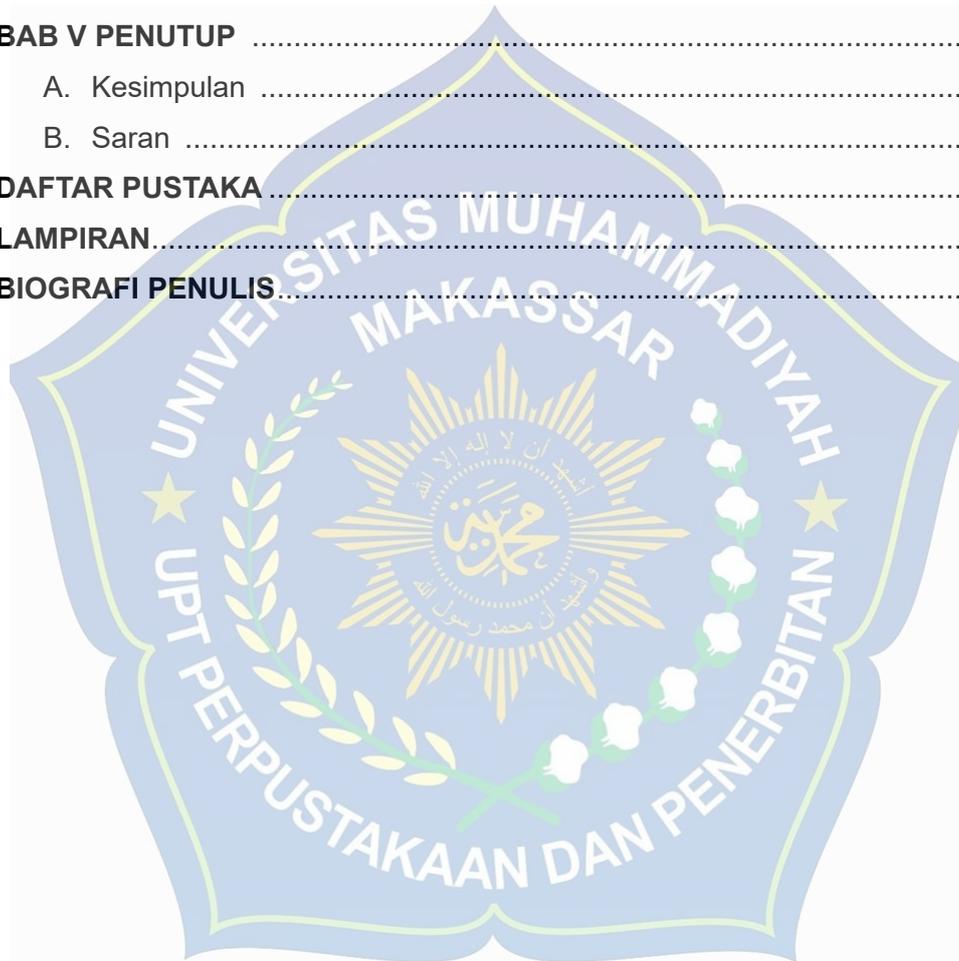
**Keywords:** Fingerprint Attendance, Employee Work Discipline



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> ....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> .....	10
3. Disiplin kerja .....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Karangka Pikir .....	23
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	25
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27

F. Definisi Operasional Variabel .....	28
G. Metode Analisis Data .....	29
H. Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Hasil Penelitian .....	33
B. Uji Instrumen Penelitian .....	41
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>59</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Karangka Pikir.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	37



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekap Presensi ASN Periode 2024 .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1	Skor Jawaban Responden .....	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel X .....	44
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Y .....	45
Tabel 4.6	Uji Validitas.....	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear Sederhana .....	49
Tabel 4.9	Uji t (Uji Parsial).....	50
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini menunjukkan peningkatan yang sangat pesat, yang menuntut efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, memainkan peran kunci dalam keberhasilan perencanaan organisasi. Dengan tantangan yang dihadapi dalam era globalisasi, peran SDM semakin krusial, sehingga perusahaan harus memberi perhatian khusus pada pengelolaan SDM. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat berdampak negatif dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai elemen kunci dalam organisasi, SDM memiliki peran signifikan dalam mendukung keberhasilan lembaga, sehingga menjadikan disiplin kerja pegawai salah satu faktor utama yang harus diperhatikan untuk memastikan kelancaran operasional agar tercapainya target organisasi (Maulidya, 2021).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut mencerminkan sikap individu yang secara sukarela mengikuti peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya (Cahyani, 2021). Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan organisasi yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan (Syarifudin, 2024).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan mampu bekerja sesuai dengan aturan serta ketentuan yang berlaku. Namun, pegawai sering kali menghadapi kendala, terutama dalam hal disiplin. Masalah kedisiplinan sering kali menjadi tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Salah satu indikator kedisiplinan yang paling sering diukur adalah kehadiran pegawai di tempat kerja.

Kehadiran pegawai di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran operasional serta pencapaian target organisasi. Salah satu metode yang digunakan untuk memantau kehadiran pegawai adalah dengan sistem absensi. Sistem absensi adalah alat penting dalam memantau dan menegakkan disiplin kehadiran pegawai, membantu perusahaan mengelola produktivitas, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan yang berlaku, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan efisien (Rahmawati, 2020). Salah satu sistem absensi yang banyak di terapkan di instansi adalah sistem absensi sidik jari (*Fingerprint*). Sistem ini dirancang untuk mencatat kehadiran pegawai secara akurat dan real-time, sehingga dapat meminimalkan potensi kecurangan dalam pelaporan kehadiran. Absensi *fingerprint* adalah sistem kehadiran yang menggunakan teknologi pemindaian sidik jari untuk mencatat dan memverifikasi kehadiran pegawai atau individu. Sistem absensi *fingerprint*, sebagai teknologi biometrik, memiliki keunggulan dalam hal keamanan dan keakuratan dibandingkan dengan metode absensi manual. Mesin absensi berbasis sidik jari menggunakan keunikan sidik jari setiap individu, sehingga

tidak memungkinkan adanya manipulasi sehingga proses pencatatan yang dilakukan oleh mesin ini memungkinkan pembuatan laporan dengan cepat dan akurat (Alexandra, 2024).

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas menangani berbagai aspek ketenagakerjaan di wilayah Kota Makassar. Instansi ini memiliki tanggung jawab utama dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, juga berperan dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan, serta menyediakan informasi dan layanan terkait kesempatan kerja. Sebagai bagian dari upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan, ini fokus pada pengurangan angka pengangguran, penyelenggaraan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, dan memastikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Penerapan absensi *fingerprint* yang telah dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai ASN. Penerapan ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam kehadiran. Namun, meskipun sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan, tantangan kedisiplinan masih tampak pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Hal tersebut terlihat dari data tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan periode 2024, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekap Presensi ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**  
**Periode 2024**

BULAN	TERLAMBAT	TANPA KETERANGAN
Januari	57	14
Februari	48	9
Maret	47	8
April	44	4
Mei	44	5
Juni	42	5
Juli	46	4
Agustus	46	2
September	43	0
Oktober	46	1
November	41	1
Desember	46	6

*Sumber data: Sub bagian umum dan kepegawaian, 2025*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tingkat kehadiran ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar periode 2024 masih kurang optimal, dengan jumlah akumulasi tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 57, dan yang terendah pada bulan Juni dengan 42. Ketidakhadiran tanpa keterangan juga masih tercatat, meskipun jumlahnya lebih rendah dibandingkan keterlambatan, dengan angka tertinggi pada bulan Januari

sebanyak 14, dan tidak ditemukan pada bulan September. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan, kedisiplinan pegawai, terutama terkait keterlambatan, masih perlu ditingkatkan untuk mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal. Penerapan sistem absensi *fingerprint* harusnya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun, pada kenyataannya penerapan absensi *fingerprint* dalam pencapaian kedisiplinan masih kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan terkait keterlambatan pegawai dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu, tantangan tersebut perlu diatasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama dalam hal pelanggaran tata tertib termasuk keterlambatan, pulang lebih awal atau ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan terkait efektivitas penerapan sistem absensi *fingerprint* dalam mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dari itu dianggap penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dalam penelitian ini yaitu: Apakah penerapan *absensi fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pemahaman baru tentang bagaimana teknologi absensi *fingerprint* dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kepatuhan pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat diintegrasikan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja terutama pada penerapan absensi *fingerprint*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menjadi referensi bacaan yang berguna, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan pembaca.

##### b. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Penelitian ini diharapkan menjadi panduan bagi manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengevaluasi dan menerapkan kebijakan disiplin kerja serta mengoptimalkan sistem absensi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi

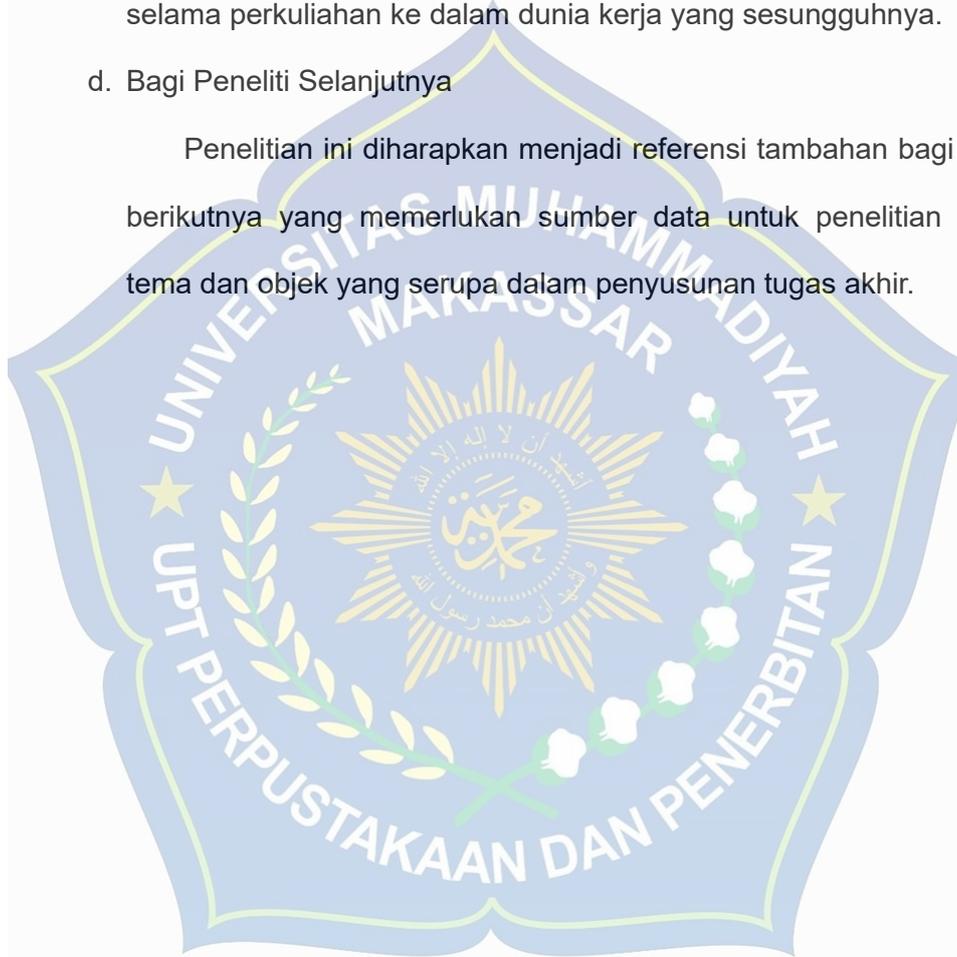
lain dalam menerapkan teknologi serupa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi penulis serta menjadi bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi peneliti berikutnya yang memerlukan sumber data untuk penelitian dengan tema dan objek yang serupa dalam penyusunan tugas akhir.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya (manusia, finansial, material, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini melibatkan pengambilan keputusan strategis dan operasional serta koordinasi aktivitas agar seluruh bagian organisasi bekerja secara selaras. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Manajemen ini mencakup perancangan aktivitas yang melibatkan pengadaan dan koordinasi sumber daya manusia (Gifelem, 2022). Sedangkan menurut Umi dalam (Puspaningrum, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang khusus berfokus pada aspek personalia atau sumber daya manusia, serta ketenagakerjaan, sebagai bidang ilmu yang mempelajari dan memahami cara mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, serta memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang bertujuan

untuk mengelola dan mengoptimalkan peran serta hubungan individu dalam suatu organisasi. MSDM mencakup perancangan dan koordinasi aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, penggunaan, dan pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif, serta untuk memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Selain itu, SDM sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi karena pengelolaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan dalam (Gifelem, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah pegawai yang diperlukan untuk mengisi setiap posisi dalam instansi.
2. Memastikan ketersediaan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa depan, sehingga setiap pekerjaan selalu ada yang menangani.
3. Mencegah kesalahan manajemen dan tumpang tindih tugas dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Memudahkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
5. Menghindari kekurangan atau kelebihan jumlah pegawai dalam instansi serta menjadi pedoman dalam menetapkan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

6. Menjadi acuan dalam pelaksanaan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun pegawai.
7. Menjadi dasar dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai.

## **2. Penerapan Absensi *Fingerprint***

### **a. Definisi absensi *fingerprint***

Absensi adalah suatu kegiatan pencatatan kehadiran pegawai di tempat kerja yang digunakan untuk memantau kehadiran, menilai disiplin dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait gaji, penilaian kinerja, dan evaluasi lainnya (Oktafiana et al., 2020). Salah satu sistem absensi yang saat ini banyak di terapkan pada beberapa instansi atau perusahaan adalah sistem Absensi *Fingerprint* (Sidik Jari).

Absensi *fingerprint* adalah jenis mesin absensi biometrik yang berfungsi mencatat kehadiran pegawai dengan mendeteksi sidik jari (Puspaningrum, 2019). Absensi *fingerprint* adalah sebuah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai dengan memindai sidik jari mereka, mencatat secara otomatis waktu masuk dan keluar, serta memastikan data yang akurat dan tidak dapat dimanipulasi (Saputri, 2024). Absensi *fingerprint* adalah sebuah metode yang sangat efektif dalam memonitoring tingkat kehadiran (Maulidya, 2021). Penerapan absensi *fingerprint* merupakan inovasi teknologi dalam manajemen kehadiran pegawai yang memanfaatkan biometrik sidik jari untuk mencatat waktu kedatangan dan kepulangan dengan akurat. Absensi *fingerprint* tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat waktu, tetapi juga sebagai sarana untuk menegakkan disiplin kerja dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* adalah alat yang efektif untuk memantau kehadiran pegawai, menegakkan disiplin kerja, dan memastikan kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, sistem ini menggunakan teknologi biometrik untuk mencatat waktu dengan akurat, yang kemudian menjadi dasar dalam penilaian kinerja, penggajian, dan evaluasi lainnya.

b. Tujuan Penggunaan Absensi *Fingerprint*

Tujuan penggunaan absensi *fingerprint* menurut (Kurniawan, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pegawai melalui peningkatan disiplin kehadiran di tempat kerja.
2. Mempermudah proses absensi dan efisiensi pembuatan laporan bagi kepegawaian.
3. Mendukung sistem tanpa kertas untuk mengurangi biaya material dan operasional melalui penerapan absensi fingerprint.
4. Memberikan informasi lengkap mengenai disiplin pegawai termasuk data kehadiran yang berfungsi sebagai dasar penilaian kinerja pegawai dan menunjukkan loyalitas pegawai.

c. Faktor-faktor Memilih Absensi Fingerprint

Sistem absensi *fingerprint* merupakan sistem pendeteksian absensi yang menggunakan sidik jari. Berikut ini beberapa faktor-faktor memilih absensi *fingerprint* (Decaprio, 2023) :

1. Sidik jari setiap individu bersifat unik, sehingga tidak ada kesamaan yang ditemukan.
2. Tidak ada laporan palsu yang dapat dibuat.

3. Kemudahan penggunaan, pekerja hanya perlu mendaftarkan sidik jarinya, tanpa perlu membawa kartu atau dokumen apapun.
4. Keamanan tinggi, karena setiap sidik jari unik, sehingga tidak ada yang bisa menggunakan sidik jari orang lain atau menggantikan kartu absensi.
5. Menghindari penyalahgunaan data absensi.
6. Mengurangi pekerjaan manual dalam otorisasi absensi.
7. Data kehadiran menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan.
8. Meningkatkan efisiensi dan dapat menghemat waktu.
9. Mendukung peningkatan disiplin kerja.

d. Kelebihan Dan Kekurangan Absensi *FingerPrint*

Sistem absensi *fingerprint* bekerja dengan cara pekerja menempatkan satu jarinya pada mesin setelah memasukkan nomor identifikasi. Sistem ini secara otomatis mencatat kehadiran pekerja. Berikut ini kelebihan dan kelemahan absensi *fingerprint* (Decaprio, 2023):

1. Kelebihan Absensi *Fingerprint*:
  - a. Absensi tidak dapat diwakilkan oleh orang lain.
  - b. Proses pencatatan kehadiran dilakukan dengan cara yang sederhana.
2. Kelemahan Absensi *Fingerprint*
  - a. Biaya pemasangan yang relatif mahal.
  - b. Jika terjadi kesalahan, data kehadiran pekerja tidak dapat diakses serta tidak semua orang dapat melakukan pemindaian jari dengan

efektif sehingga terkadang kehadiran tidak tercatat meskipun pekerja hadir.

e. Indikator Absensi *Fingerprint*

Indikator Absensi *Fingerprint* menurut (Azizah, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Akurat

- a. Penerapan *fingerprint* mempermudah proses absensi menjadi lebih praktis dan efisien.
- b. Teknologi *fingerprint* mengurangi keterlibatan manual, sekaligus menghindari kesalahan manusia.
- c. Dengan *fingerprint*, absensi dapat dilakukan dengan cepat dan tanpa kerumitan.

2. Praktis

- a. *Fingerprint* memiliki tingkat presisi yang tinggi dalam membaca dan memverifikasi sidik jari.
- b. Sistem pengenalan sidik jari mampu merekam data dengan sangat akurat, memastikan kehadiran tercatat dengan tepat.

3. Keamanan Tinggi

- a. Sistem berbasis sidik jari memiliki tingkat keamanan yang tinggi, sulit untuk dimanipulasi.
- b. Penggunaan *fingerprint* dapat diawasi dengan ketat, mencegah akses yang tidak sah.

Adapun indikator Absensi *Fingerprint* menurut (Puspaningrum, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Akurat, menghasilkan data atau informasi yang tepat dan sesuai dengan kenyataan tanpa kesalahan.
2. Praktis, mudah digunakan dan efisien dalam penerapan, tidak memerlukan prosedur yang rumit.
3. Keamanan Tinggi, memiliki perlindungan yang kuat terhadap risiko atau ancaman, menjaga data dan sistem tetap aman dari akses yang tidak sah.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Definisi disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran moral pegawai dalam menaati aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja (Sanjaya, 2024). Disiplin kerja ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam menjaga efisiensi dan kualitas kerja mereka sehari-hari. Disiplin kerja merupakan sikap yang mematuhi aturan dan norma yang berlaku di sebuah perusahaan untuk memperkuat komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan penghormatan dan kepatuhan terhadap segala aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk melaksanakan tanggung jawab dan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan (Muna, 2022).

Sebuah instansi yang baik perlu menetapkan peraturan atau tata tertib sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja mencakup (Kurniawan, 2021):

1. Ketentuan mengenai jam masuk, jam pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan dasar mengenai tata cara berpakaian dan sikap dalam bekerja.
3. Prosedur pelaksanaan pekerjaan serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain.
4. Ketentuan tentang hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan bagi pegawai selama berada dalam lingkungan organisasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja yang mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan kesiapan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran.

b. Jenis disiplin kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut (Kurniawan, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Jenis disiplin ini bertujuan untuk memastikan pegawai mematuhi aturan yang berlaku serta mencapai standar yang ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan memberikan penjelasan yang jelas mengenai perilaku dan tindakan yang diharapkan dari setiap anggota organisasi agar mereka terhindar dari perilaku yang tidak diinginkan.

2. Disiplin Korektif

Apabila seorang pegawai melanggar aturan atau gagal mencapai standar, maka tingkat sanksi ditentukan berdasarkan

beratnya pelanggaran dan umumnya diterapkan secara bertahap, mulai dari atasan langsung hingga pimpinan yang berwenang untuk mengambil keputusan akhir.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berbeda. Dalam penelitian (Agustini, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya :

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan disiplin, sementara kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan pelanggaran disiplin.

2. Keteladanan pemimpin dalam instansi

Keteladanan pemimpin sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja. Pemimpin yang menunjukkan etika kerja yang baik, kepatuhan terhadap aturan, dan profesionalisme akan mempengaruhi pegawai untuk mengikuti contoh tersebut dan mematuhi kebijakan instansi.

3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Aturan yang jelas dan konsisten memberikan pedoman yang tegas tentang perilaku yang diharapkan dan konsekuensi dari pelanggaran. Hal ini memudahkan pegawai untuk memahami dan mengikuti standar disiplin yang ditetapkan oleh instansi.

#### 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk menegakkan disiplin dan mengambil tindakan terhadap pelanggaran sangat penting untuk menjaga ketertiban. Pemimpin yang tegas dalam menegakkan aturan dan memberikan sanksi yang sesuai dapat mencegah perilaku tidak disiplin dan memastikan keadilan di tempat kerja.

#### 5. Adanya pengawasan pimpinan

Pengawasan yang baik membantu memastikan bahwa pegawai mengikuti aturan dan standar disiplin. Dengan adanya pengawasan yang efektif, pelanggaran dapat terdeteksi lebih awal dan tindakan korektif dapat diambil sebelum masalah menjadi lebih besar.

#### 6. perhatian pemimpin kepada para pegawai

Perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan pegawai dapat memperkuat disiplin kerja. Dengan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang pada gilirannya mendukung kepatuhan terhadap aturan dan disiplin kerja.

#### 7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan yang mendukung disiplin, seperti pelatihan rutin, komunikasi yang terbuka, dan sistem umpan balik, membantu pegawai memahami dan mengikuti aturan dengan lebih baik. Kebiasaan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk disiplin yang konsisten.

#### d. Indikator disiplin kerja

Dalam penelitian (Azizah, 2022) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kehadiran

Salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan pegawai adalah kehadiran pegawai. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya.

##### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Taat pada peraturan kerja menjadi tolak ukur penting dalam mengukur kedisiplinan, dengan pegawai yang disiplin biasanya selalu mematuhi aturan yang berlaku.

##### 3. Ketaatan pada standar kerja

★ Pegawai yang bertanggungjawab akan melaksanakan tugas dengan mengikuti prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan, serta menunjukkan komitmen terhadap kualitas dan ketepatan hasil kerjanya.

##### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang selalu berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Kewaspadaan yang tinggi dapat mendukung produktivitas dan mengurangi potensi kesalahan sehingga dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

##### 5. Bekerja secara etis

Mencerminkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang disiplin akan selalu menjaga perilaku yang sopan, professional dan menjunjung

tinggi etika kerja. Hal ini penting dalam menjaga citra baik instansi serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Sanjaya, 2024) meliputi:

1. Tiba dan berangkat tepat waktu.
2. Melaksanakan tugas dengan benar sesuai prosedur.
3. Mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku.

### B. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peranan yang sangat penting sebagai landasan pemikiran dan acuan dalam penyusunan proposal ini. Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan menjadi referensi utama bagi penelitian ini, seperti yang terlampir dalam Tabel 2.1

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Fadila, 2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>FingerPrint</i> Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam	X : Penerapan Sistem Absensi <i>FingerPrint</i> Y : Disiplin Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Dimensi praktis, akurat, perangkat keras, dan sekuritas tinggi dari absensi <i>fingerprint</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Secara khusus, dimensi sekuritas tinggi memiliki pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa aspek keamanan menjadi faktor utama dalam meningkatkan disiplin pegawai.

2.	(Kemalasari, 2019)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon	X : Efektivitas Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas absensi <i>fingerprint</i> di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon cukup baik (63,91%) tetapi belum optimal. Efektivitas ini memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan koefisien korelasi 0,694 dan pengaruh sebesar 48,16%.
3.	(Kamal, 2020)	Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika Jakarta	X: Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Absensi <i>fingerprint</i> memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta, dengan koefisien korelasi 0,773 dan koefisien determinasi 59,7%. Persamaan regresi menunjukkan bahwa penggunaan absensi <i>fingerprint</i> berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja.
4.	(Rahmawati & Purwadhi, 2020)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI	X1 : Efektivitas Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : Insentif Y : Disiplin Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi <i>fingerprint</i> dan insentif secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai. Namun, secara simultan, kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di FPOK UPI (nilai sig. 0,00 < 0,05).

5.	(Afriani & Maliah, 2021)	Pengaruh Penggunaan Absensi <i>Fingerprint</i> dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang	X1 : Penggunaan Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : Pengawasan Y : Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji, absensi <i>fingerprint</i> dan pengawasan secara masing-masing terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Uji bersama juga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (nilai $0,000 < 0,05$ ).
6.	(Kurniawan & Usuluddin, 2021)	Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang	X : Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh absensi <i>fingerprint</i> terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif.
7.	(Mayamin & Lasmiana, 2023)	Pengaruh Absensi Sidik Jari ( <i>FingerPrint</i> ) terhadap Disiplin Kerja Pegawai	X : Absensi Sidik Jari ( <i>FingerPrint</i> ) Y : Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Absensi sidik jari memiliki pengaruh signifikan dan positif yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang, dengan kontribusi sebesar 56,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
8.	(Malombeke, 2024)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik ( <i>Fingerprint</i> ), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap	X1 : Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik ( <i>Fingerprint</i> ) X2 : Motivasi X3 : Kepuasan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan, efektivitas absensi biometrik, motivasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Fellow Coffee, meskipun model diterima (F hitung $74.759 > F$ tabel 2.92). Secara parsial,

		Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee	Kerja Y : Disiplin Kerja Karyawan		efektivitas absensi biometrik dan motivasi juga tidak berpengaruh signifikan.
9.	(Saputri, 2024)	Pengaruh Penerapan <i>Fingerprint</i> Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Palembang	X1 : Penerapan <i>Fingerprint</i> X2 : Sanksi Y : Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan <i>fingerprint</i> dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, penerapan <i>fingerprint</i> dan sanksi secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Kebudayaan Kota Palembang.
10.	(Syarifudin et al., 2024).	Pengaruh Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah	X1 : Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : Motivasi Kerja Y : Disiplin Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa absensi <i>fingerprint</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di MAN 3 Bener Meriah. Secara simultan, keduanya berkontribusi sebesar 41,1% terhadap variasi disiplin kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### C. Karangka Pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan proses penelitian dengan menguraikan hubungan antar variabel. Penelitian ini berfokus pada pengaruh penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dalam kerangka pikir, absensi *fingerprint* (X) berperan sebagai variabel independen, sedangkan disiplin kerja (Y) merupakan variabel dependen. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 Karangka Pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dibuat berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan dan akan diuji kebenarannya

melalui penelitian. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu diduga penerapan absensi *fingerprint* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi. Pendekatan kuantitatif ini menggunakan data numerik berupa angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat untuk menguji hipotesis sehingga dapat ditarik Kesimpulan (waruwu, 2023). Alasan pemilihan jenis eksplanatori ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan secara objektif melalui analisis data numerik agar dapat menjelaskan pengaruh penerapan absensi *fingerprint* (variabel bebas) terhadap disiplin kerja pegawai ASN (variabel terikat) sehingga dapat menghasilkan Kesimpulan yang akurat dan relevan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No.72, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini diperkirakan dua bulan, mulai bulan Desember 2024 sampai dengan Februari 2025.

#### C. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang mengumpulkan data numerik dan

menggunakan teknik analisis untuk menguji hipotesis serta memahami hubungan antara variabel yang diteliti. Metode ini dianggap sebagai metodologi sistematis dan objektif, memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur, analisis statistik, dan penarikan kesimpulan yang valid berdasarkan hasil analisis (Susanto, et al., 2024).

## 2. Sumber Data

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan dari responden dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden (Fadila, 2019). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

### b. Data sekunder

Data yang berupa informasi yang diperoleh dari database online seperti penelusuran referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

## D. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut (Susanto, et al., 2024) populasi adalah keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki ciri-ciri identik atau hubungan bermakna dengan isu penelitian, yang dipahami secara mendalam untuk memastikan representasi akurat dalam hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang bekerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 57 orang.

## b. Sampel

Menurut (Susanto, et al., 2024) sampel adalah bagian yang diambil dari populasi yang dijadikan tujuan dalam suatu penelitian atau observasi untuk memastikan keakuratan data sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang relevan.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 57 responden. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang merupakan keseluruhan dari populasi yang dijadikan sampel yaitu 57 pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah metode penelitian pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek yang menjadi fokus penelitian agar mendapatkan hasil yang relevan.

### 2. Kuesioner Angket

Kuesioner angket adalah alat pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengukur opini, sikap, atau perilaku responden. Kuesioner ini dapat berbentuk pilihan ganda, skala Likert, atau pertanyaan terbuka.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan analisis dokumen atau arsip yang sudah ada, seperti laporan, catatan, dan materi tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

## F. Definisi Oprasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen / Bebas (X)

Variabel independen merupakan variabel bebas yang menjadi faktor penyebab dalam suatu penelitian yang dapat mempengaruhi perubahan pada variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independennya yaitu absensi *fingerprint* (X).

Absensi *fingerprint* (X) merupakan sistem pencatatan kehadiran pegawai atau pegawai yang mendeteksi dan merekam sidik jari dengan menggunakan teknologi biometrik untuk memastikan akurasi data kehadiran, sehingga manajemen dapat lebih mudah memantau produktivitas dan disiplin pegawai.

### 2. Variabel Dependen / Terikat (Y)

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang menjadi fokus utama dalam penelitian, di mana variabel ini diukur untuk mengetahui dampak dari perubahan variabel lain yaitu variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah disiplin kerja (Y).

Disiplin kerja (Y) merupakan suatu sikap dan perilaku individu yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

### 3. Skala Likert

Skala likert merupakan metode survei yang digunakan untuk mengukur suatu sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu pernyataan atau fenomena.

**Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden**

No.	Pilihan	Skor
1.	ST = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh Kesimpulan (Fadila, 2019). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian dan menarik kesimpulan dengan kata-kata yang jelas. Langkah-langkah yang diambil dalam analisis ini terdiri dari:

- a. Menyusun pernyataan angket.
- b. Menentukan skor untuk setiap jawaban responden sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. Menghitung total skor dari jawaban yang diperoleh setiap responden.
- d. Membandingkan hasil yang diperoleh dengan tabel yang telah disediakan.

#### 2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat secara akurat mengukur suatu

variabel. Dalam konteks kuesioner, validitas mengacu pada kemampuan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut untuk mengungkapkan dengan tepat aspek yang ingin diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan dapat secara efektif mengungkapkan tujuan pengukuran yang telah ditetapkan (Kamal, 2020). Keputusan uji validitas didasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$ , sehingga kuesioner dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur konsistensi dan stabilitas responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mencakup dimensi variabel penelitian yang disusun dalam bentuk kuesioner (Maulidya, 2021). Pengujian reliabilitas yang baik akan memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut valid. Oleh karena itu, uji reliabilitas tidak hanya meningkatkan kualitas penelitian tetapi juga memberikan kepercayaan pada hasil yang diperoleh. Dasar pengambilan uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Keputusan dalam uji reliabilitas didasarkan pada nilai batas 0,6 di mana reliabilitas  $< 0,6$  dianggap kurang memadai, sementara nilai  $> 0,6$  dianggap dapat diterima, dan jika  $> 0,8$  dinilai baik. Dengan demikian, suatu variabel dianggap reliabel jika memenuhi kriteria Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode untuk mengetahui hubungan linear antara satu variabel independen dan variabel dependen, serta untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen dengan menggunakan skala linear. (Kurniawan, 2021) Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Penerapan absensi *fingerprint* (Variabel Independen)

Y = Disiplin kerja pegawai (Variabel dependen)

a = Konstanta yaitu nilai Y ketika X=0.

b = Koefisien Regresi yaitu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

#### H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung hipotesis alternatif. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis uji hipotesis, yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

##### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah metode hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dari penerapan absensi *fingerprint* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai t hitung > t tabel, ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara penerapan absensi *fingerprint* dan disiplin

kerja pegawai. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi di bawah 0,05 maka menandakan bahwa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen (Afriani, 2021) .

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) atau seberapa besar pengaruh suatu variabel dalam mempengaruhi variabel lain. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana (Cahyani, 2021):

1.  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa tidak ada variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh X.
2.  $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa semua variasi dalam Y dapat dijelaskan oleh X.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Departemen yang diserahi tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya. Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan

menteri tenaga kerja No.Kep.28/MEN/1992 ditetapkan sebagai “hari jadi” Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan social. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri Perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi Kementerian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954). Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi dipimpin. Kementerian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi menteri perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom yang memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan

termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan "Holding Company Type" beralih ke pendekatan "Integrated Type". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tahun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon I yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi. Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan

Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

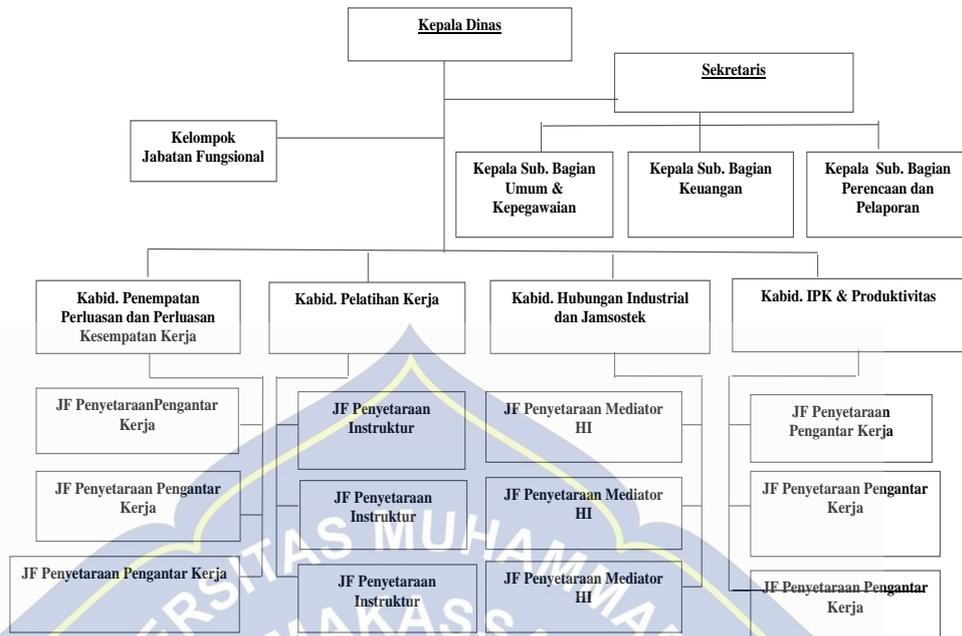
“Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua”.

### b. Misi

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan formal yang menggambarkan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan antara berbagai bagian atau unit dalam suatu organisasi diatur dan dikelola untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur ini menentukan bagaimana aliran informasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan berlangsung dalam organisasi. Berikut ini struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4. Job Description

a. Kepala Dinas bertugas membantu walikota dalam melaksanakan kewenangan bidang tenaga kerja dan tugas pembantuan dari pemerintah pusat atau provinsi serta perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, administrasi, pembinaan, dan pengawasan tenaga kerja.

#### b. Sekretaris

1. Mengelola, mengoordinasikan, dan mengawasi perencanaan, pelaporan, keuangan, umum, dan kepegawaian untuk mendukung kelancaran tugas seluruh unit organisasi di lingkungan dinas.
2. Evaluasi dan penyusunan dokumen strategis serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kinerja dinas.

c. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

1. Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana program kerja, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dinas.
2. Menyusun dokumen perencanaan strategis, anggaran, dan pelaporan kinerja, termasuk RENSTRA, RENJA, RKA, DPA, dan laporan akuntabilitas.

d. Subbagian Keuangan

1. Mengelola administrasi dan akuntansi keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi dokumen anggaran serta memproses dokumen pembayaran seperti SPP dan SPM.

e. Subbagian Umum dan Kepegawaian

1. Menyusun dan melaksanakan program serta kegiatan yang berkaitan dengan administrasi umum dan kepegawaian, termasuk penyusunan RKA/RKPA, DPA/DPPA serta pengelolaan surat masuk dan keluar sesuai tata naskah dinas yang berlaku.
2. Analisis kebutuhan barang unit, pengadaan, pemeliharaan, dan pendistribusian barang untuk keperluan dinas, termasuk penyimpanan dokumen dan surat berharga mengenai inventaris daerah.

f. Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

1. Merencanakan, mekoordinasikan, Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan program, kegiatan serta anggaran di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

2. Memimpin pengelolaan tugas operasional terkait pemberdayaan tenaga kerja, pengendalian izin lembaga penempatan tenaga kerja dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan
- g. Jabatan Fungsional (JF) Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
1. Melaksanakan tugas teknis seperti pelayanan perantara kerja, penyuluhan dan verifikasi dokumen ketenagakerjaan bagi calon tenaga kerja
  2. Mengoordinasikan pelaksanaan program penempatan TKI, Pemulangan TKI, dan pengawasan izin Tenaga Kerja Asing (TKA) di wilayah yang ditugaskan.
- h. Kabid Pelatihan Kerja
1. Merencanakan, Menyusun dan mengawasi pelaksanaan program termasuk koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.
  2. Melakukan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berjalan sesuai dengan perencanaan dan regulasi serta mengevaluasi pelaksanaan tugas di bidang pelatihan kerja.
- i. Jabatan Fungsional (JF) Pelatihan Kerja bertugas menganalisis kebutuhan pelatihan kerja, menyusun bahan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja lembaga pelatihan kerja.

- j. Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
1. Merencanakan,menyusun dan mengawasi pelaksanaan program serta anggaran, termasuk proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama
  2. Memastikan pekerja mendapatkan perlindungan sosial sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
- k. Jabatan Fungsional (JF) Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertugas untuk melakukan verifikasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama dan memberikan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja sama sesuai peraturan yang berlaku.
- l. Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas
1. Merencanakan,menyusun dan mengawasi pelaksanaan program serta anggaran, termasuk pengelolaan informasi pasar kerja dan pengukuran serta pemantauan tingkat produktivitas
  2. Mengkoordinasikan pemberian konsultasi dan menyebarluaskan informasi terkait produktivitas kepada Perusahaan kecil serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan mengidentifikasi Solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.
- m. Jabatan Fungsional (JF) informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas bertugas untuk mengumpulkan dan menyebarkan informasi terkait pasar kerja dan memberikan konsultasi terkait peningkatan produktivitas di berbagai sektor untuk memastikan peningkatan kinerja yang efektif.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian secara menyeluruh. Berikut ini merupakan gambaran data responden yang mencakup informasi mengenai usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

#### a. Deskripsi profil responden berdasarkan umur

Distribusi usia responden disajikan secara terstruktur dalam tabel berikut ini untuk menggambarkan karakteristik responden.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur Responden	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	22-29 Tahun	1	2%
2	30-39 Tahun	22	39%
3	40-49 Tahun	27	47%
4	50-59 Tahun	7	12%
<b>Jumlah Responden</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer yang diolah 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.1, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dalam rentang usia 22-29 tahun berjumlah 1 orang (2%), responden usia 30-39 tahun berjumlah 22 orang (39%), responden usia 40-49 tahun berjumlah 27 orang (47%), dan responden usia 50-59 tahun berjumlah 7 orang (12%). Berdasarkan data ini dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam analisa Pengaruh

Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada rentang usia 40-49 Tahun.

b. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-laki	23	40%
2	Perempuan	34	60%
<b>Jumlah Responden</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 23 orang (40%) dan responden perempuan berjumlah 34 orang (60%). Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam analisis pengaruh penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah Perempuan.

c. Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori sesuai jenjang

pendidikan terakhir yang ditempuh. Untuk mempermudah pemahaman, data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	SMA/SMK	0	0%
2	D3	1	2%
3	S1	42	74%
4	S2	14	25%
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan sarjana (S1) yang mencapai 42 orang (74%). Sementara itu, D3 sebanyak 1 orang (2%) dan S2 sebanyak 14 orang (25%) dari total responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi dalam analisis Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai pola distribusi data yang diperoleh. Penyajian data dilakukan melalui distribusi frekuensi yang dirinci berdasarkan masing-masing indikator, disertai frekuensi serta skor yang didapatkan.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah, penelitian ini berfokus pada variabel Absensi *Fingerprint* (X) dan Disiplin Kerja (Y), dengan

jumlah sampel sebanyak 57 responden. Berikut ini adalah uraian mengenai setiap variabel berdasarkan hasil distribusi kuisioner yang telah dilakukan;

a. Analisis Deskriptif Variabel Absensi *Fingerprint* (X)

Analisis deskriptif variabel Absensi *Fingerprint* (X) berdasarkan hasil interpretasi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Analisis Deskriptif Variabel X**

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1	20	35%	37	65%	0	0%	0	0%	0	0%	248	4,35
2	X2	19	33%	38	67%	0	0%	0	0%	0	0%	247	4,33
3	X3	20	35%	37	65%	0	0%	0	0%	0	0%	248	4,35
4	X4	26	46%	31	54%	0	0%	0	0%	0	0%	254	4,46
5	X5	19	33%	38	67%	0	0%	0	0%	0	0%	247	4,33
6	X6	18	32%	39	68%	0	0%	0	0%	0	0%	246	4,32

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan analisis deskriptif variabel presensi *fingerprint* (X), indikator dengan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X4, yaitu "Saya tidak mengalami kendala teknis saat melakukan absensi *fingerprint* sehari-hari," dengan nilai rata-rata 4,46. Pernyataan ini didukung oleh 26 responden (46%) yang memilih "Sangat Setuju" dan 31 responden (54%) yang memilih "Setuju." Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan X6, yaitu "Sistem absensi *fingerprint* menjamin bahwa hanya pegawai yang bersangkutan yang dapat melakukan absensi," dengan nilai rata-rata

4,32. Pernyataan ini didukung oleh 18 responden (32%) yang menjawab "Sangat Setuju" dan 39 responden (68%) yang menjawab "Setuju". Hasil ini menunjukkan bahwa sistem absensi *fingerprint* mendapatkan respons positif, terutama pada aspek kemudahan teknis, meskipun aspek keamanan sedikit lebih rendah. Secara keseluruhan, sistem ini dinilai efektif dan diterima dengan baik oleh pegawai.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y)

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel Y. Analisis deskriptif variabel Absensi *Fingerprint* (X) berdasarkan hasil interpretasi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Analisis Deskriptif Variabel Y**

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	21	37%	36	63%	0	0%	0	0%	0	0%	249	4,37
2	Y2	19	33%	38	67%	0	0%	0	0%	0	0%	247	4,33
3	Y3	26	46%	31	54%	0	0%	0	0%	0	0%	254	4,46
4	Y4	38	67%	19	33%	0	0%	0	0%	0	0%	266	4,67
5	Y5	30	53%	27	47%	0	0%	0	0%	0	0%	258	4,53
6	Y6	24	42%	33	58%	0	0%	0	0%	0	0%	252	4,42
7	Y7	32	56%	25	44%	0	0%	0	0%	0	0%	260	4,56
8	Y8	29	51%	28	49%	0	0%	0	0%	0	0%	257	4,51
9	Y9	26	46%	31	54%	0	0%	0	0%	0	0%	254	4,46
10	Y10	27	47%	30	53%	0	0%	0	0%	0	0%	255	4,47

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean terbesar berada pada Y4, yaitu "Saya selalu menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data instansi yang dianggap penting" dengan nilai mean sebesar 4,67. Pernyataan ini didukung oleh 38 responden (67%) yang menjawab "Sangat Setuju" dan 19 responden (33%) yang menjawab "Setuju."

Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Y2, yaitu " Saya izin terlebih dahulu setiap saya tidak masuk kantor" dengan nilai mean sebesar 4,33. Pernyataan ini didukung oleh 19 responden (33%) yang memilih "Sangat Setuju" dan 38 responden (67%) yang memilih "Setuju". Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepatuhan tinggi terhadap peraturan, terutama terkait kerahasiaan data, dengan respons positif pada seluruh indikator. Secara keseluruhan, tingkat disiplin dan etika kerja pegawai ASN tergolong baik.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data perlu melalui uji validitas untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian instrumen yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Pearson correlation* yang dasar pengambilan keputusannya didasarkan pada perbandingan antara nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Pada penelitian ini, data dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel dengan  $df = N - 2$ . Dalam penelitian ini  $N = 57$ , maka  $df = 57 - 2 = 55$ , sehingga nilai  $r$  tabel adalah 0,266.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1.	Absensi Fingerprint	X1	0,848	0,266	Valid
		X2	0,829	0,266	Valid
		X3	0,816	0,266	Valid
		X4	0,769	0,266	Valid
		X5	0,813	0,266	Valid
		X6	0,761	0,266	Valid
2.	Disiplin Kerja	Y1	0,524	0,266	Valid
		Y2	0,493	0,266	Valid
		Y3	0,604	0,266	Valid
		Y4	0,485	0,266	Valid
		Y5	0,685	0,266	Valid
		Y6	0,736	0,266	Valid
		Y7	0,718	0,266	Valid
		Y8	0,658	0,266	Valid
		Y9	0,462	0,266	Valid
		Y10	0,665	0,266	Valid

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.6 mengenai variabel Absensi Fingerprint (X) dan Disiplin Kerja (Y), diperoleh bahwa seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada angket

tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas secara umum diartikan sebagai tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji ini didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan dari output SPSS, jika nilai Cronbach's mencapai minimal 0,6, maka item-item dalam angket pernyataan dianggap reliabel atau konsisten. Namun, jika nilai tersebut berada di bawah 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	X	0,892	0,60	Reliabel
2.	Y	0,807	0,60	Reliabel

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk absensi *fingerprint* (X) adalah 0,892 dan disiplin kerja (Y) adalah 0,807. Kedua nilai tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pada angket dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (bebas). Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi atau mengestimasi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dengan analisis ini, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian data menggunakan metode regresi linear sederhana:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.088	3.365		6.564	.000
	Absensi Fingerprint	.868	.128	.674	6.767	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.8 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22.088 + 0,868X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 22.088 dan variabel absensi *fingerprint* memiliki koefisien regresi sebesar 0,868 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

#### 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu proses statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan tentang suatu populasi berdasarkan sampel data yang diperoleh. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 metode yaitu Uji t dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat diperoleh melalui tabel Koefisien dari hasil regresi sederhana yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.088	3.365		6.564	.000
	Absensi Fingerprint	.868	.128	.674	6.767	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4.9, nilai t hitung variabel absensi *fingerprint* adalah 6.767 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara absensi fingerprint dengan disiplin kerja pegawai ASN dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa ketika penerapan absensi *fingerprint* diterapkan dengan efektif maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai. Karena nilai t hitung (6.767) > t tabel (1.673) pada tingkat signifikansi 0.05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Absensi *Fingerprint* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.444	2.23186

a. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint

Sumber data: IBM SPSS Statistic 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R square sebesar 0,454 menunjukkan bahwa variabel Absensi *Fingerprint* (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Artinya, sekitar 45,4% dari variasi dalam Disiplin Kerja Pegawai ASN dapat dijelaskan oleh penerapan Absensi *Fingerprint*, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh signifikan antara penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Nilai koefisien regresi sebesar 0,868 menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memberikan kontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai ASN.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (6,767) > t tabel (1,673) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai ASN. Artinya, absensi *fingerprint* berperan sebagai salah satu sistem yang efektif untuk mendorong disiplin kerja pegawai karena sistem ini memberikan mekanisme yang transparan, akurat dan objektif dalam mencatat kehadiran. Teknologi ini tidak hanya membantu dalam memonitor kehadiran pegawai secara akurat, tetapi juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran dan waktu kerja karena pegawai harus secara langsung melakukan autentikasi kehadiran melalui sidik jari. Dengan adanya sistem ini, pegawai lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dalam hal kehadiran karena transparansi dan akurasi yang dimiliki dalam sistem absensi *fingerprint*. Oleh karena itu, semakin baik penerapan absensi *fingerprint*, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Penerapan yang optimal juga dapat menjadi bagian penting dalam

menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kamal, 2020), yang juga menemukan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta dengan koefisien korelasi 0,773 dan koefisien determinasi 59,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Fadila, 2019) yang menunjukkan bahwa efektivitas absensi *fingerprint* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, meskipun efektivitasnya belum optimal. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,694, penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat antara penerapan absensi *fingerprint* dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Malombeke, et al., 2024) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana efektivitas penerapan absensi biometrik, motivasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Fellow Coffee. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perbedaan pendekatan yang dilakukan serta karakteristik organisasi yang berbeda, di mana dalam Fellow Coffee, faktor motivasi dan kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan dengan penerapan absensi biometrik serta menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan dalam penelitian ini, berfokus pada penerapan absensi *fingerprint* yang terbukti memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap disiplin kerja dan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Meskipun dalam penelitian ini, penerapan sistem absensi *fingerprint* telah menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN, namun tantangan terkait kedisiplinan masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Data keterlambatan periode 2024 menunjukkan adanya permasalahan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Meskipun penerapan absensi *fingerprint* berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja, faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, pengawasan yang lebih ketat, pemberian insentif dan sanksi yang jelas, serta pengembangan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, perlu diintegrasikan dalam kebijakan manajerial untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa 45,4% variasi dalam disiplin kerja pegawai ASN dapat dijelaskan oleh penerapan absensi *fingerprint*. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk menciptakan dampak yang lebih signifikan dalam peningkatan disiplin kerja, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar perlu memperkuat penerapan sistem absensi *fingerprint* dengan mengintegrasikan kebijakan yang mendukung kedisiplinan sehingga diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat mewujudkan budaya kerja yang lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab agar terciptanya efisiensi operasional yang lebih optimal.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, nilai koefisien regresi sederhana sebesar  $Y = 22.088 + 0,868X$ , yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai ASN sedangkan hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 6,767 > t-tabel 1,673, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai ASN. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa 45,4% variasi dalam disiplin kerja pegawai ASN dapat dijelaskan oleh penerapan absensi *fingerprint*, sementara sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan yang telah diuraikan maka saran-saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, keterlambatan dan tanpa keterangan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan evaluasi kedisiplinan secara berkala dan mempertimbangkan penggantian sistem absensi *fingerprint* dengan teknologi absensi yang

lebih canggih, seperti pengenalan wajah (face recognition). Sistem ini dapat meningkatkan akurasi kehadiran, mempercepat verifikasi kehadiran tanpa memerlukan kontak fisik absensi dan dengan pengenalan wajah dapat meningkatkan akurasi dan keamanan yang lebih tinggi dalam memverifikasi identitas pegawai yang pada akhirnya akan semakin memperkuat kepatuhan pegawai dan meningkatkan disiplin kerja. Dengan penerapan sistem yang lebih modern ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih efisien, praktis, dan produktif.

2. Diperlukan program pembinaan kedisiplinan, sanksi, serta pengawasan kedisiplinan dengan melakukan evaluasi kehadiran secara berkala dan memberikan insentif bagi pegawai yang memiliki catatan kehadiran yang baik. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan meningkatkan produktivitas.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai selain penerapan absensi *fingerprint*, seperti lingkungan kerja, pengawasan, insentif dan sanksi, serta motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D., & Maliah, M. (2021). Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.
- Alexandra, R., Ahmad, L., & Imilda. (2024). Analisis Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) Menggunakan Metode Tam. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 89-90.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 69-70.
- Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi Fingerprint Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. KOMITRANDO GUNUNGKIDUL Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 234.
- Decaprio, L., Novalia, N., & Puspita, S. (2023). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 86.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA MARKAS KOMANDO DIREKTORAT PENGAMANAN BADAN PENGUSAHAAN BATAM. *Journal of Applied Business Administration*.
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). 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*.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 32.
- Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai balai pelatihan kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*.
- Malombeke, D. A., Nelwan, O. S., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01).
- Maulidya, N. P., Larassaty, A. L., & Pujiyanto, W. E. (2021). Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Intako. *Greenomika*, 88-89.

- Mayamin, & Lasmiana. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai . *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 602.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1121-1122.
- Oktafiana, W., Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Kristiana, A. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah (Bppkad) Kabupaten Brebes. *Journal Economics and Management(JECMA)*.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Rahmawati, S. R., & Purwadhi. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan AbsensiFingerprintdan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 34.
- Saputri, R., Veronica, M., & Yeni, Y. (2024). PENGARUH PENERAPAN FINGERPRINT DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN PALEMBANG. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- Syarifudin, Sabri, Erna, Ramadhan, M., & Dini, R. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah. *Manajemen Kreatif Jurnal*.
- waruwu, m. (2023). Pendekatan Peneliatian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2902-2910.



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1: KUESIONER ANGKET

#### KUESIONER ANGKET PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengisi serta menjawab pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun sebagai bagian dari penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**".

Seluruh jawaban dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas waktu dan kerjasama bapak/Ibu Saya ucapkan Terima Kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama Lengkap : .....

Jenis Kelamin : Laki- Laki  Perempuan

Umur : .....

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  S1   
DIPLOMA  S2

#### PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (P) pada kolom yang tersedia. Adapun petunjuk pengisian kuesioner dilakukan dengan skala sebagai berikut:

- 5= Sangat Setuju (SS)
- 4= Setuju (S)
- 3= Kurang Setuju (KS)
- 2= Tidak Setuju (TS)
- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)

<b>Absensi <i>Fingerprint</i> (X)</b>						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	<b>Akurat:</b>					
	Sistem <i>fingerprint</i> mencatat waktu kehadiran dengan tepat tanpa adanya selisih waktu					
2.	Penggunaan absensi <i>fingerprint</i> membantu memastikan keakuratan data kehadiran pegawai					
3.	<b>Praktis:</b>					
	Penerapan absensi <i>fingerprint</i> menjadi lebih praktis					
4.	Saya tidak mengalami kendala teknis saat melakukan absensi <i>fingerprint</i> sehari-hari					
5.	<b>Keamanan Tinggi:</b>					
	Absensi <i>fingerprint</i> mengurangi risiko penyalahgunaan data kehadiran oleh pegawai lain					
6.	Sistem absensi <i>fingerprint</i> menjamin bahwa hanya pegawai yang bersangkutan yang dapat melakukan absensi					

<b>Disiplin Kerja (Y)</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SKALA</b>				
		<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
	<b>Kehadiran:</b>					
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
2.	Saya izin terlebih dahulu setiap saya tidak masuk kantor					
	<b>Ketaatan pada Peraturan Kerja:</b>					
3.	Saya telah menaati aturan dan prosedur yang berlaku sesuai dengan kebijakan di tempat kerja					
4.	Saya selalu menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data instansi yang dianggap penting					
	<b>Ketaatan pada Standar Kerja:</b>					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
6.	Saya bekerja dengan baik dan mampu menguasai tugas-tugas yang diberikan					
	<b>Tingkat Kewaspadaan Tinggi:</b>					
7.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya					
8.	Saya selalu waspada dalam menggunakan peralatan kantor					
	<b>Bekerja Etis:</b>					
9.	Saya bekerja dengan memperhatikan etika dalam instansi dan sesama pegawai					
10.	Saya selalu jujur dan transparan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

**Lampiran 2**  
**Data Tabulasi**  
**Absensi *Fingerprint* (X)**

No.Resp	Absensi <i>Fingerprint</i> (X)						TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	4	4	4	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	4	29
22	4	4	4	4	4	5	25
23	5	5	4	4	4	4	26
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	4	4	5	5	5	27
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	4	4	5	5	4	27
42	5	4	4	4	4	5	26
43	4	4	4	5	5	5	27
44	5	5	5	4	4	4	27
45	4	5	5	4	4	5	27
46	4	5	5	4	4	4	26
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	4	5	5	4	26
49	4	4	4	5	5	4	26
50	5	4	4	5	5	5	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	5	5	4	4	26
54	4	4	5	5	4	4	26
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	5	5	5	4	4	28
57	5	5	5	5	5	5	30



### Lampiran 3 Uji Analisis Deskriptif

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	34	59.6	59.6	59.6
	Laki-Laki	23	40.4	40.4	100.0
Total		57	100.0	100.0	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-29	1	1.8	1.8	1.8
	30-39	22	38.6	38.6	40.4
	40-49	27	47.4	47.4	87.7
	50-58	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1.8	1.8	1.8
	S1	42	73.7	73.7	75.4
	S2	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel

### Analisis Deskriptif Variabel (X)

#### Statistics

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6
N	Valid	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3509	4.3333	4.3509	4.4561	4.3333	4.3158
Minimum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

#### Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	64.9	64.9	64.9
	Sangat Setuju	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

#### Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

#### Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	64.9	64.9	64.9
	Sangat Setuju	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

#### Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	54.4	54.4	54.4
	Sangat Setuju	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	68.4	68.4	68.4
	Sangat Setuju	18	31.6	31.6	100.0
Total		57	100.0	100.0	



## Analisis Deskriptif Variabel (Y)

## Statistics

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3684	4.3333	4.4561	4.6667	4.5263	4.4211	4.5614	4.5088	4.4561	4.4737
Minimum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

## Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	63.2	63.2	63.2
	Sangat Setuju	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	54.4	54.4	54.4
	Sangat Setuju	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	33.3	33.3	33.3
	Sangat Setuju	38	66.7	66.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	47.4	47.4	47.4
	Sangat Setuju	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	57.9	57.9	57.9
	Sangat Setuju	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	43.9	43.9	43.9
	Sangat Setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	49.1	49.1	49.1
	Sangat Setuju	29	50.9	50.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	54.4	54.4	54.4
	Sangat Setuju	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Pernyataan 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	52.6	52.6	52.6
	Sangat Setuju	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Lampiran 5**  
**Uji Validitas**  
*Absensi Fingerprint (X)*

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TotalX
X1	Pearson Correlation	1	.806**	.692**	.508**	.572**	.529**	.848**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.806**	1	.884**	.399**	.447**	.480**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.002	<,001	<,001	<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.692**	.884**	1	.508**	.416**	.450**	.816**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	.001	<,001	<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X4	Pearson Correlation	.508**	.399**	.508**	1	.772**	.514**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.002	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X5	Pearson Correlation	.572**	.447**	.416**	.772**	1	.721**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.001	<,001		<,001	<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X6	Pearson Correlation	.529**	.480**	.450**	.514**	.721**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	57	57	57	57	57	57	57
TotalX	Pearson Correlation	.848**	.829**	.816**	.769**	.813**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Disiplin Kerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.463**	.250	.154	.288*	.233	.235	.168	.104	.295*	.524**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.061	.252	.030	.082	.078	.210	.442	.026	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y2	Pearson Correlation	.463**	1	.623**	.026	.075	.226	.325*	.323*	-.125	.075	.493**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.846	.582	.091	.014	.014	.356	.582	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y3	Pearson Correlation	.250	.623**	1	.274*	.304*	.360**	.313*	.336*	.010	.189	.604**
	Sig. (2-tailed)	.061	<.001		.039	.021	.006	.018	.011	.942	.158	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y4	Pearson Correlation	.154	.026	.274*	1	.671**	.226	.125	.050	.125	.298*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.252	.846	.039		<.001	.091	.354	.714	.356	.024	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y5	Pearson Correlation	.288*	.075	.304*	.671**	1	.453**	.365**	.263*	.234	.478**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.030	.582	.021	<.001		<.001	.005	.048	.080	<.001	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y6	Pearson Correlation	.233	.226	.360**	.226	.453**	1	.611**	.554**	.289*	.472**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.082	.091	.006	.091	<.001		<.001	<.001	.029	<.001	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y7	Pearson Correlation	.235	.325*	.313*	.125	.365**	.611**	1	.758**	.242	.343**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.078	.014	.018	.354	.005	<.001		<.001	.070	.009	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y8	Pearson Correlation	.168	.323*	.336*	.050	.263*	.554**	.758**	1	.266*	.229	.658**
	Sig. (2-tailed)	.210	.014	.011	.714	.048	<.001	<.001		.046	.086	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y9	Pearson Correlation	.104	-.125	.010	.125	.234	.289*	.242	.266*	1	.613**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.442	.356	.942	.356	.080	.029	.070	.046		<.001	<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y10	Pearson Correlation	.295*	.075	.189	.298*	.478**	.472**	.343**	.229	.613**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.582	.158	.024	<.001	<.001	.009	.086	<.001		<.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TotalY	Pearson Correlation	.524**	.493**	.604**	.485**	.685**	.736**	.718**	.658**	.462**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6

### Uji Reliabilitas

#### Absensi *Fingerprint* (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	6

#### Disiplin Kerja Pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	10



**Lampiran 7**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.444	2.23186

a. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.088	3.365		6.564	.000
	Absensi Fingerprint	.868	.128	.674	6.767	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja



## Lampiran 8

### Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

Nomor	: 31468/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5436/05/c.4-viii/xii/1446/2024 tanggal 11 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>NURUL INSANI</b>
Nomor Pokok	: 105721108121
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 Desember 2024 s/d 16 Februari 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 11 Desember 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171  
 Website: [dpmpstp.makassarkota.go.id](http://dpmpstp.makassarkota.go.id)



## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 070/4103/SKP/SB/DPMPSTP/12/2024

### **DASAR:**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 31468/S.01/PTSP/2024, Tanggal 11 Desember 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 4103/SKP/SB/BKBP/XII/2024

### **Dengan Ini Menerangkan Bahwa :**

Nama : NURUL INSANI  
 NIM/ Jurusan : 105721108121 / Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar  
 Lokasi Penelitian : Terlampir,-  
 Waktu Penelitian : 16 Desember 2024 - 16 Februari 2025  
 Tujuan : Skripsi  
 Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email [bidangekososbudkesbangpolmks@gmail.com](mailto:bidangekososbudkesbangpolmks@gmail.com).
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



**Ditetapkan di Makassar**

**Pada tanggal: 16 Desember 2024**



Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 KOTA MAKASSAR**

**HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.**

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222  
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com. Website : disnaker.makassar.go.id

Makassar, 18 Desember 2024

Nomor : 4219 /Disnaker/070/XII/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

*Kepada*

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar  
di  
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 070/4103/SKP/SB/DPMPSTP/12/2024, Tanggal 16 Desember 2024. Perihal Permohonan Persetujuan Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : NURUL INSANI  
NIM/Jurusan : 105721108121 / Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammmadiyah Makassar  
Waktu Penelitian : 16 Desember 2024 – 16 Februari 2025  
Tujuan : Skripsi  
Judul : "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR.

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Penelitian dalam Rangka Tujuan Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
DINAS KETENAGAKERJAAN  
KEPALA DINAS  
*Melina Dalamba*  
MELINA DALAMBA, SH. M.AP.  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19651210 199112 2 001

## Lampiran 9 Validasi Data dan Abstrak



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

### LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	NURUL INSANI			
NIM	105721108121			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR			
NAMA PEMBIMBING 1	Hj. Nurinaya, S.T., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M			
NAMA VALIDATOR	Sri Andayaningsih., S.E., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	01/02/25	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	01/02/25	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	01/02/25	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	01/02/25	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	01/02/25	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	01/02/25	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	01/02/25	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	01/02/25	Lengkap	
9	Dokumentasi	01/02/25	Lengkap	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>		Nurul Insani		
<b>NIM</b>		- 105721108121		
<b>PROGRAM STUDI</b>		Manajemen		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>		Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>		Hj. Nurinaya, ST., MM.		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>		Irwan Abdullah, S.Sos., MM.		
<b>NAMA VALIDATOR</b>		Aulia, S.IP., M.Si.M.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22/2/2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru</li> <li>Konsultasikan dengan pembimbing</li> <li>Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa inggris</li> <li>Nama pembimbing dalam abstrak, <b>cukup menuliskan nama saja</b> tanpa gelar akademik dan lainnya</li> </ol>	 22/2/2025

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Insani  
Nim : 105721108121  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7%	10 %
2	Bab 2	7%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	8%	10 %
5	Bab 5	3%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Februari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurul Huda S.H., M.I.P.  
 NBM. 904 591

## Nurul Insani 105721108121 Bab I

### ORIGINALITY REPORT


  
**7%** SIMILARITY INDEX
   
**6%** INTERNET SOURCES
   
**3%** PUBLICATIONS
   
**2%** STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://digilib.admin.unismuh.ac.id">digilib.admin.unismuh.ac.id</a><br>Internet Source   | 6% |
| 2 | Siti Rokhayah, Ahadiati Rohmatiah,<br>Mutmainah Mutmainah. "Efektivitas<br>Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap<br>Kedisiplinan Kerja Pegawai Dilingkungan<br>Sekretariat Daerah Kota Madiun",<br>MANAJERIAL, 2021<br>Publication | 2% |

Exclude quotes  Off  
 Exclude bibliography  Off

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 MAKASSAR  
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Nurul Insani 105721108121 Bab II

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur  
Student Paper

1%

2

eprints.umpo.ac.id  
Internet Source

1%

3

core.ac.uk  
Internet Source

1%

4

Asep Sopandi, Neni Triana, Thomas Nadeak.  
"Pengaruh Brand Ambassador Dan Promosi  
Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda  
Motor Yamaha Fazio Di Dealer XYZ  
Karawang", Journal of Economic, Bussines  
and Accounting (COSTING), 2024  
Publication

1%

5

id.123dok.com  
Internet Source

1%

6

repository.stei.ac.id  
Internet Source

<1%

7

allahselaluuntukmu.blogspot.com  
Internet Source

<1%

8

Evi Zuhara, Mila Mardewi Ubat. "The use of  
the Traditional 'Bakiak Panjang' Games as  
Media for Reducing Aggressive Behavior of  
Junior High School Students", Quanta : Jurnal  
Kajian Bimbingan dan Konseling dalam  
Pendidikan, 2024  
Publication

<1%

## Nurul Insani 105721108121 Bab III

### ORIGINALITY REPORT


**9%** SIMILARITY INDEX  
**4%** INTERNET SOURCES  
**4%** PUBLICATIONS  
**4%** STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	 <a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.unmuhpnk.ac.id">repository.unmuhpnk.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%

## Nurul Insani 105721108121 Bab IV

## ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX  
 LULUS 4%  
 2% PUBLICATIONS  
 6% STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	jdih.makassar.go.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%
3	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	2%
4	Submitted to University of Technology Bahrain Student Paper	2%

Exclude quotes Exclude bibliography 

Exclude matches &lt; 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 MAKASSAR  
 PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

# Nurul Insani 105721108121 Bab V

## ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b> SIMILARITY INDEX	 <b>0%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	--	---------------------------	-----------------------------

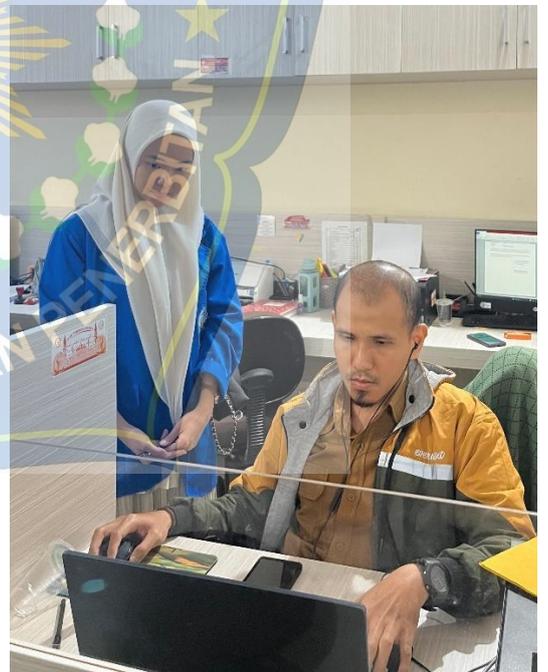
## PRIMARY SOURCES

	1 repository.unpar.ac.id Internet Source	<b>3%</b>
---	---	-----------

Exclude quotes  Off      Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  Off



Lampiran 10  
Dokumentasi



## BIOGRAFI



Nurul Insani panggilan Sani lahir di Makassar pada tanggal 20 September 2003 dari pasangan suami istri bapak Mubarak Yunus dan ibu Hasni Ismail. Peneliti adalah anak pertama dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 1 Lasusua lulus pada tahun 2015, SMP Negeri 1 lasusua lulus pada tahun 2018, SMA Negeri 1 Lasusua lulus pada tahun 2021, Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang mahasiswa dengan judul “ **Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**”