

**PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BAPENDA KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun oleh :
PERMANA BAGUS DHARMAWAN
(21612011059)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BAPENDA KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun oleh :
PERMANA BAGUS DHARMAWAN
(21612011059)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BATENDA KOTA MALANG)

Disusun oleh : PERMANA BAEUS DHARMAWAN

NIM : 21612011059

Prodi : MANAJEMEN

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

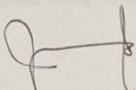
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 28 MEI 2025

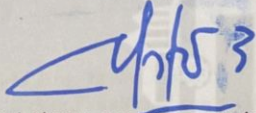
Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,


(ERYA RESMIANTI, S.M.B., M.Sc.)

NIDN.
0715069004

Pembimbing,


(R.M. MAHYUS ALIE, S.Cos., M.M.)

NIDN.
0721087601

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT



Dipindai dengan CamScanner

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399055 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

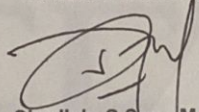
TANDA PENGESAHAN

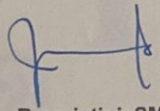
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

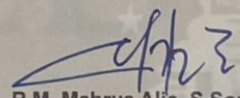
NAMA : Permana Bagus Dharmawan
NIM : 21612011059
HARI : Kamis
TANGGAL : 5 Juni 2025
JUDUL : Pengaruh Absensi Fingerprint dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada BAPENDA Kota Malang)

DINYATAKAN LULUS

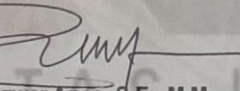
MAJELIS PENGUJI


Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401


Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004


R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)

Malang, 26 Mei 2025

Yang menyatakan



Permana Bagus Dharmawan



Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAKSI

Permana Bagus Dharmawan. 2025 Pengaruh Absensi *Fingerprint* Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada BAPENDA Kota Malang)

Dosen Pembimbing: R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh absensi *fingerprint* dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPENDA Kota Malang yang berjumlah 65 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur variabel absensi *fingerprint*, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Demikian pula, kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, kedua variabel independen ini berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi absensi modern serta kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam lingkungan pemerintahan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintahan dalam menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi dan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kinerja.

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

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Permana Bagus Dharmawan. 2025 *The Influence of Fingerprint Attendance and Leadership on Employee Work Discipline (Case Study at BAPENDA Malang City)*
Supervisor: R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M

This study aims to analyze the effect of fingerprint attendance and leadership on employee work discipline at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Malang City. The research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The sample consisted of all 65 employees of BAPENDA Malang. Data were collected through questionnaires measuring fingerprint attendance, leadership, and work discipline variables. The results show that fingerprint attendance has a positive and significant effect on employee work discipline. Likewise, leadership also has a positive and significant effect on work discipline. Simultaneously, both independent variables significantly affect employee discipline. These findings affirm that the implementation of modern attendance technology and effective leadership can enhance employee discipline in governmental institutions. This research offers practical implications for public institutions in implementing technology-based human resource management and performance-oriented leadership.

Keywords: *Fingerprint Attendance, Leadership, Work Discipline, Employees, BAPENDA*

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, sujud syukurku kupersembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya, dalam meraih cita-cita.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk Ayah, Ibu, serta Istri tercinta yang telah membimbing membesarkan mensupport hingga menyelesaikan studi di dalam perkuliahan ini. Ucapan terima kasih ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri, yang telah mampu bertahan dan menjalani segala ujian di dunia ini, serta untuk seluruh teman-teman saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen. Terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah.

Kepada semua pihak yang saya sebutkan maupun tidak saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir skripsi yang dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang.

Tujuan penulis menyelesaikan tugas akhir ini adalah sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid SE.,M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat.
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Erna Resmiatini,SMB.,M.Sc selaku Kaprodi Manajemen yang telah memberi arahan serta dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Bapak R.M Mahrus Alie,S.Sos., M.M selaku Dosen pembimbing yang dengan sabar membimbing saya mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini, terimakasih untuk setiap saran, dukungan, dan motivasinya.
5. Bapak/ Ibu dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan memberi arahan kepada saya.
6. Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya bapak ibu dosen prodi manajemen.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai BAPENDA Kota Malang yang telah banyak memberikan bantuan untuk ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

8. Terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada kedua orang tua serta keluarga besar saya atas dorongan semangat dan do'a yang luar biasa untuk saya.
9. Kepada istriku tercinta, terimakasih telah menemani serta memberi dukungan dari awal hingga akhir pengerjaan skripsi ini, dan juga terimakasih banyak atas segala do'a yang di langitkan.
10. Terimakasih seluruh teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2021 yang saling mendukung serta mendo'akan.

Malang, 5 Juni 2025

Permana Bagus Dharmawan



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris	10
2.2 Kajian Teori	14
2.2.1 Disiplin Kerja	14
2.2.2 Absensi <i>Fingerprint</i>	19
2.2.3 Kepemimpinan	22
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	29
2.3.1 Hubungan Absensi <i>Fingerprint</i> Dengan Disiplin Kerja	29
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja	30
2.3.3 Hubungan Absensi <i>Fingerprint</i> Dan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja	31
2.4 Model Konsep dan Hipotesis.....	32
2.4.1 Model Konsep	32
2.4.2 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	34

3.2.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2.2 Waktu Penelitian	35
3.3 Variabel penelitian dan pengukurannya.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Sumber Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.3 Pengujian Hipotesis	49
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat BAPENDA Kota Malang	52
4.1.2 Visi dan Misi BAPENDA Kota Malang	53
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.2 Analisis Deskriptif	53
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi.....	55
4.3 Uji Instrumen Data.....	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.1 Uji Normalitas.....	63
4.4.2 Uji Multikolinearitas	64
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).....	65
4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	66
4.6 Teknik Analisis Data.....	68
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.7 Pembahasan	69

4.7.1 Hubungan Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja	70
4.7.2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	71
4.7.3 Hubungan Absensi <i>Fingerprint</i> dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	73
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, Item Penelitian	41
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, Item Penelitian (lanjutan).....	41
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	46
Tabel 4. 1 Karaktersistik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 2 Karaktersistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Absensi <i>Fingerprint</i> (X1).....	55
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan (X2).....	57
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (Y1).....	60
Tabel 4. 8 Uji Validitas	62
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas.....	65
Tabel 4. 13 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-T).....	66
Tabel 4. 14 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)	67
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4. 16 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	69

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Model Konsep Penelitian.....	32
Gambar 2. 3 Model Hipotesis.....	33
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi.....	53



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2. Curriculum Vitae.....	82
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	83
Lampiran 4. Kuesioner.....	84
Lampiran 5. Data Hasil Penelitian.....	89
Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden	93
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	94
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, Dan Heterokedastisitas	95
Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji Simultan (F), Uji Parsial (T)	96

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah seni dan ilmu untuk mengetahui bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan untuk menggapai tujuan (Imbron & Pamungkas, 2021). Pertumbuhan ekonomi suatu negara menjadi permasalahan dalam dunia usaha yang menjadi semakin kompleks, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang berpengalaman dan berbakat di bidangnya. Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting untuk keberhasilan suatu organisasi agar mencapai tujuan, karena merekalah yang menggerakkan seluruh sumber daya organisasi (Wahyuni & Lubis, 2020).

Proses membantu organisasi, perusahaan, atau sumber daya manusia mencapai tujuan yang sudah ditentukan, mengatasi berbagai masalah yang terkait dengan manajer, karyawan, pekerja, dan orang lain adalah proses yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Akibatnya, harus dipastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja, waktu, dan memiliki kemampuan tepat agar pekerjaan membantu organisasi mencapai tujuannya (Amelia dkk., 2022). Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik, pastilah perusahaan atau instansi memerlukan karyawan yang memiliki kepatuhan dan ketaatan yang baik. Jadi disiplin juga sangat diperlukan untuk memaksimalkan kualitas pegawai perusahaan atau instansi.

Dalam era digital dan modernisasi organisasi, disiplin kerja menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas dan produktivitas pegawai. Kedisiplinan mencerminkan seberapa besar komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku. Namun, untuk membentuk budaya kerja yang disiplin, dibutuhkan sistem pengawasan dan kepemimpinan yang memadai. Disiplin diartikan sebagai sikap menghargai,

hormat, patuh, serta taat kepada peraturan perusahaan, baik secara tertulis atau tidak. Jika mereka melanggarnya, mereka akan diberi sanksi yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan (Hidayat, 2021). Menurut Hasibuan (dalam Prasetya dkk., 2022) disiplin kerja adalah ketika seorang karyawan tetap menjalankan tugas dan mematuhi aturan pimpinan mereka. Pekerja dengan disiplin kerja yang baik dapat mencapai target perusahaan.

Disiplin kerja menyebabkan suasana kerja menjadi menyenangkan bagi karyawan, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Karena sifatnya yang lebih mengajarkan dan mengoreksi, disiplin merupakan proses perkembangan karyawan ke arah yang positif. Sikap disiplin kerja tidak dimaksudkan untuk menghukum tindakan yang telah dilakukan sebelumnya, tetapi agar menjadikan orang meningkat dirinya dalam melakukan tugas serta aktivitas kesehariannya.

Pada era globalisasi, teknologi semakin canggih yang membuat orang lebih mudah mendapatkan informasi. Ini terlihat di banyak bidang, seperti manajemen dan ekonomi yang semakin maju. Hal tersebut terbukti adanya alat elektronik yang lebih maju dalam dunia organisasi, yang memberi kemudahan bagi karyawan untuk mendapatkan informasi dan pengolahan data. Pada era globalisasi, suatu teknologi khususnya teknologi komputer merupakan hal sangat penting. Teknologi saat ini dapat menghasilkan data yang lebih akurat serta efisien. Tidak diragukan lagi, bahwa untuk mencapai tujuan sebuah organisasi memerlukan teknologi informasi. Teknologi informasi dapat memengaruhi setiap bagian perusahaan, ini berlaku untuk semua bidang dalam suatu organisasi.

Cara agar tercapainya tujuan organisasi ialah memiliki pegawai yang aktif, supaya tugas yang ada bisa dijalankan dengan maksimal. Pegawai yang aktif diharapkan dapat mematuhi aturan yang dibuat oleh organisasi mereka. Agar semuanya berhasil, pegawainya harus diawasi dan digerakkan untuk disiplin.

Pemimpin menggunakan absensi *fingerprint* sebagai cara untuk mengawasi disiplin pegawai mereka (Afriani dkk., 2021).

Menurut Setiawan dan Yulianti (dalam Prasetya dkk., 2022) sistem yang dikenal sebagai absensi *fingerprint* digunakan di suatu instansi untuk mengidentifikasi dan mencatat kedatangan seluruh pegawai dengan sidik jari mereka. Proses absensi manual yang terdiri dari catatan kedatangan saja, sering menjadi masalah bagi perusahaan untuk memantau disiplin pekerja mengenai jam masuk dan pulang mereka sehari-hari. Menggunakan sidik jari setiap karyawan dan berbeda satu sama lain, membuat absensi *fingerprint* menjadi metode yang cukup canggih untuk memantau absensi karyawan.

Dengan berkembangnya media dan informasi, alat pengolah data yang berguna semakin dibutuhkan. Organisasi dan lembaga yang ingin mengoptimalkan operasi dan ingin sukses maka harus menggunakan komputer sebagai pendukung pengolah data (Poloalo dkk., 2022). Suatu lembaga melakukan berbagai jenis absensi, baik secara manual maupun melalui penggunaan teknologi untuk mengukur kinerjanya. Salah satu contoh penggunaan teknologi adalah sistem komputerisasi untuk memantau absensi pegawai. Sistem biometrik adalah salah satu contoh sistem komputerisasi yang efektif untuk memantau absensi pegawai (Zain dkk., 2022). Sistem identifikasi sidik jari mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, serta keamanan. Sehingga, bukti kehadiran pegawai (absensi) dapat dipantau melalui alat tersebut.

Sistem absensi manual atau tradisional, akan digunakan sampai tidak dapat memenuhi kebutuhan organisasi lagi. Data menjadi lebih jelas dan lebih praktis dengan penggunaan sistem absen elektronik. Selain itu, sistem absen elektronik mencegah kecurangan absen yang sangat mungkin dilakukan. Sebagian besar perusahaan besar, menengah, dan kecil menggunakan kemajuan teknologi terkini, termasuk penggunaan mesin penanda jari/ceklok absensi. Alat

ini mempermudah kehadiran karyawan. Dimana karyawan hanya perlu menempelkan jari mereka ke mesin *fingerprint*/ceklok untuk mengisi daftar kehadiran datanya juga disimpan dalam perangkat lunak, yang dapat disalin ke perangkat komputer. Ketika karyawan sebelumnya menggunakan kertas dan ballpoint untuk mencetak banyak absensi, alat *fingerprint*/ceklok ini akan membuat proses mengisi absensi lebih mudah daripada sebelumnya. Pengisian atau pendataan daftar sangat manual, dan menyalin data dari kertas ke perangkat komputer memakan banyak waktu. Selain itu, secara tidak langsung, pendataan manual tersebut dapat menyebabkan kecurangan karena tidak hadir di awal atau di akhir jam kerja (Syafaruddin dkk, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2022) menggambarkan implementasi sistem absensi sidik jari yang dinilai meningkatkan disiplin pegawai. Penelitian tersebut menemukan bahwa penerapan sistem ini secara signifikan meningkatkan disiplin pegawai, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek disiplin kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Maulidya dkk (2021) menemukan hasil variabel absensi *fingerprint*, sanksi, dan motivasi secara bersamaan berdampak pada disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Namun, penerapan absensi *fingerprint* dan sanksi secara parsial tidak berdampak pada disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi berdampak positif pada disiplin kerja.

Namun, teknologi saja tidak cukup untuk menciptakan disiplin kerja yang berkelanjutan. Di sinilah peran kepemimpinan menjadi penting. Kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi perilaku, membentuk budaya organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang memberikan keteladanan, memperhatikan kesejahteraan bawahannya, serta memberikan penghargaan dan sanksi secara adil akan lebih mudah menanamkan nilai-nilai disiplin dalam organisasi. Kepemimpinan adalah metode pimpinan dalam memberi

pengaruh terhadap perilaku karyawan dengan tujuan supaya mereka bekerja secara efisien, produktif, serta efektif guna mencapai tujuan bersama organisasi. Suatu fenomena yang paling kompleks adalah kepemimpinan. Di dunia yang serba cepat dan semakin mengglobal saat ini, kepemimpinan telah dipelajari secara menyeluruh selama bertahun-tahun. Meskipun demikian, kompleksitas topik kepemimpinan terus menimbulkan perdebatan yang menarik dan membingungkan.

Menurut Bennis (dalam Benmira & Agboola, 2021) menyatakan bahwa, tidak pernah ada begitu banyak orang yang bekerja keras begitu lama untuk mengatakan hal yang sangat sedikit dan bahwa kepemimpinan merupakan subjek ilmu sosial yang kurang dipahami tetapi lebih banyak dipelajari. Berdasarkan definisi diatas, kepemimpinan merupakan fenomena penting yang berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikutnya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan (Rampai, 2023).

Kemajuan dan perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memperhatikan dan mengawasi perilaku karyawannya agar mereka dapat bekerja secara disiplin tanpa bertindak dengan kekerasan. Seorang pemimpin juga harus mampu mempengaruhi perilaku karyawannya, mengenali kualitas individu karyawannya, dan dapat membangkitkan emosi serta kekuatan rasional karyawannya. Pemimpin juga harus menginspirasi, memiliki wawasan yang luas, dan memiliki bakat kepemimpinan. Beberapa bakat kepemimpinan termasuk memberikan arahan, pengawasan, dan bimbingan, membantu beradaptasi atau menyesuaikan diri pegawai baru, dan menanamkan sikap disiplin kepada bawahannya. Oleh karena itu, untuk menerapkan kedisiplinan pekerjaan,

seseorang harus memiliki keyakinan yang kuat dan kemampuan untuk mengikuti aturan (Ariawan & Malang, 2020).

Hasil dari studi yang dilakukan oleh Simorangkir dkk. (2021) studi ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan disiplin karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi disiplin karyawan. sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh Ilahi dkk. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif pada disiplin kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 78,8% dari variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, dan 21,2% lainnya memengaruhi variabel tambahan yang belum diteliti. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan, semakin disiplin pegawai. Kemudian sebaliknya, semakin rendah tingkat kepemimpinan, semakin disiplin pegawai.

Sebagaimana diuraikan dalam penelitian di atas, studi ini berupaya mengupas tentang pengaruh absensi *fingerprint* dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai BAPENDA Kota Malang menjadi narasumber. Suatu instansi pemerintahan yang berfokus pada bidang pelayanan pajak daerah. Menyadari pentingnya kedisiplinan, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang menerapkan sistem absensi *fingerprint*. Dengan menggunakan teknologi ini, pimpinan instansi berharap disiplin pegawai meningkat dan mengurangi atau bahkan menghilangkan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai selama proses absensi. Selain itu, sistem absensi ini memiliki rekaman waktu untuk mendeteksi pegawai yang datang terlambat atau pulang terlambat. Langkah ini dilakukan untuk mengawasi kedisiplinan pegawai dan mencegah data dimanipulasi atau tindakan titip-menitip yang tidak diinginkan.

Sistem ini diharapkan dapat membantu instansi dalam memantau kedatangan dan kepulangan pegawai secara akurat dan objektif. Didasarkan pada pengamatan peneliti, banyak pegawai dan karyawan yang tidak cocok menggunakan absensi *fingerprint* karena mereka perlu menyeimbangkan waktu kedatangan dengan waktu kebutuhan rumah tangganya. Sehingga lembaga-lembaga instansi saat ini seperti BAPENDA Kota Malang turut serta mengimplementasikan alat ini dengan harapan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Alasan untuk memilih objek penelitian BAPENDA Kota Malang, karena penulis tertarik meneliti kondisi yang terjadi berdasarkan hasil pengamatan ketika melaksanakan praktik kerja lapangan di BAPENDA Kota Malang, yaitu adanya indikasi kelalaian dalam pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa pegawai seperti keluar kantor saat jam kerja, banyak berbicara saat bekerja dan hanya mementingkan kehadiran tetapi cenderung santai dengan pekerjaan. Adanya indikasi tersebut diharapkan pemimpin memberi arahan serta sanksi tegas kepada pegawai yang lalai. Kepemimpinan dan pengawasan yang ketat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja. Kedisiplinan pekerja mungkin sebuah ukuran untuk mengetahui baik buruknya seorang pemimpin. Dalam penelitian ini semua pekerja, mulai dari pegawai hingga staf menggunakan sistem absensi *fingerprint* mengingat jam kedatangan pegawai BAPENDA Kota Malang dimulai pada pukul 08:00 pagi.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada BAPENDA Kota Malang)."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dijadikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh absensi *fingerprint* dan kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang
3. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung absensi *fingerprint* dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai BAPENDA Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari temuan penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pengembang ilmu serta praktik pengelolaan pegawai di sektor pemerintahan, instansi, maupun perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Malang

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat evaluasi untuk mengetahui sejauh mana praktik pengelolaan teknologi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

b. Bagi Universitas Islam Raden Rahmat Malang

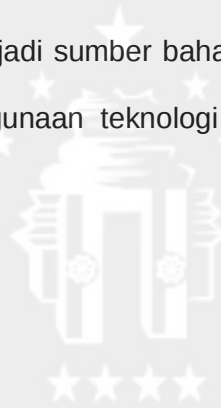
Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur kepustakaan serta memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi alat yang bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan yang dimiliki penulis tentang manajemen sumber daya manusia ke dunia nyata.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bahan rujukan bagi yang ingin mengembangkan penggunaan teknologi terhadap produktifitas kerja pegawai dan karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT