ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) DAN TELADAN PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS AIK DAREQ KEC. BATUKLIANG KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Alang Purname[1], Sarifudin Serip[2]

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: alangpurnama029.gmail.com

ABSTRAK

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel diambil menggunakan teknik jenuh, melibatkan 41 responden yang merupakan staf di Puskesmas Aik Dareq. Instrumen berupa kuesioner digunakan untuk menghimpun data, yang kemudian diolah melalui analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa variabel penerapan absensi fingerprint memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai (koef. regresi = 0,257; sig. = 0,022 < 0,05). Begitu pula dengan variabel keteladanan pemimpin yang terbukti berdampak positif signifikan terhadap disiplin kerja (koef. regresi = 0,643; sig. = 0,003 < 0,05). Kedua variabel tersebut memiliki dampak yang positif dan signifikan ketika dikombinasikan. Hal ini terbukti dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,536, yang berarti 53,6% kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 46,4% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.
Kata kunci: absensi sidik jari, teladan pemimpin, disiplin kerja

ABSTRACT

The primary objective of this research is to determine the extent to which leader role modeling and the application of fingerprint attendance affect the work discipline of employees at the Aik Dareq Public Health Center, located in Batukliang District, Central Lombok Regency. Data collection utilized a saturated sampling method, involving 41 employees who completed questionnaires as the primary data source. The analysis was conducted using multiple linear regression tests with the assistance of SPSS. The analysis yields three main conclusions: First, the fingerprint attendance system has a positive and significant effect on employee discipline (0.257 regression coefficient and 0.022 significance < 0.05). Second, leader role modeling demonstrates a positive and significant effect on work discipline (regression coefficient of 0.643, significance of 0.003 < 0.05). Third, when tested simultaneously, both variables show a significant effect with an F-value of 24.112 (significance of 0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.536 means that 53.6% of the variability in work discipline is influenced by these two independent variables, while the remaining 46.4% is determined by factors not included in this study. Therefore, the findings suggest that establishing high employee work discipline depends on the synergy between a reliable attendance system and effective leadership by example.
Keywords: *fingerprint attendance system, leader role modeling, work discipline*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing dan berdisiplin tinggi sangat bergantung pada praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sastrohadiwiryo (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencakup sikap menghargai, menghormati, serta menaati segala peraturan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun lisan. Selain itu, kesiapan untuk menjalankan tugas yang diemban serta tidak menghindar dari sanksi apabila melakukan pelanggaran merupakan bagian tak terpisahkan dari kedisiplinan.

Di sisi lain, manajer dapat memanfaatkan kedisiplinan sebagai instrumen untuk mengubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, dan menumbuhkan ketaatan terhadap norma sosial maupun aturan perusahaan. Karena disiplin pegawai menjadi salah satu tolak ukur kesuksesan organisasi, hal ini memudahkan pemantauan perilaku kerja. Dengan demikian, penerapan disiplin berfungsi sebagai sarana edukatif bagi pegawai dalam upaya menciptakan kinerja yang baik.

Menurut pandangan Mangkunegara (2019), eksistensi sumber daya manusia (SDM) menjadi pilar utama organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tenaga medis (dokter dan perawat) dan non-medis (administrasi, keuangan, dan kebersihan) terdiri dari sumber daya manusia puskesmas. Pelayanan kesehatan yang efisien, efektif, serta bermutu tinggi hanya dapat dijamin apabila seluruh personel, baik dari ranah medis maupun non-medis, mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Di sisi lain, Hasibuan (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran karyawan dalam memahami dan

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

bersedia mematuhi peraturan organisasi serta standar sosial yang ada.

Puskesmas Aik Dareq telah menerapkan sistem absensi sidik jari, yang juga dikenal sebagai fingerprint, untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dianggap lebih efisien daripada sistem absensi manual karena mampu menghemat waktu, mengurangi kemungkinan manipulasi data, dan meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran (Riwu Kaho et al., 2022).

Studi yang dilakukan oleh Rachmawati & Sari (2020) di sebuah rumah sakit menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi fingerprint berhasil meningkatkan ketepatan waktu kehadiran pegawai sebesar 15% dan mengurangi tingkat keterlambatan hingga 8%.

Peran kepemimpinan juga sangat penting. Pemimpin memiliki dampak besar pada perilaku dan sikap karyawan (Yukl, 2019).

Gaya kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai, telah terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan disiplin kerja (Suhartono, 2021).

MASALAH PENELITIAN

Salah satu masalah yang dihadapi subjek penelitian adalah bahwa karyawan terus datang dan pulang sebelum jam kerja selesai, seperti yang dijelaskan dalam latar belakang. Pegawai yang terus menggunakan seragam atau pakaian yang tidak sesuai dengan jadwal atau harinya akan diberhentikan.

Ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja. Setelah ditemukan masalah ini, kami ingin mengetahui apakah teladan pemimpin dan penerapan absensi (fingerprint) berdampak pada kedisiplinan pekerja..

TINJAUAN PUSTAKA

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja, yang memiliki banyak aspek, sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja mencakup lebih dari sekedar mematuhi jadwal kerja; itu juga mencakup tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen pegawai terhadap pelaksanaan tugas mereka. Colquitt et al. (2021) mengatakan disiplin kerja adalah tingkat dimana perilaku seorang pekerja sesuai dengan harapan dan standar organisasi. Salah satu aspek disiplin kerja adalah hadir, mematuhi peraturan, dan menghindari perilaku yang tidak produktif, seperti mencuri waktu atau menyalahgunakan fasilitas kantor.

PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT)

Absensi sidik jari (*fingerprint*) merupakan sistem pencatatan kehadiran pegawai yang memanfaatkan teknologi biometrik untuk mengidentifikasi individu berdasarkan pola sidik jari yang unik. Sistem ini dipandang lebih efektif dibandingkan dengan sistem absensi manual karena dapat meminimalisir potensi manipulasi data, meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, serta menghemat waktu dalam proses pencatatan kehadiran pegawai (Riwu Kaho et al., 2022).

TELADAN PEMIMPIN

Teladan pemimpin merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, norma, dan standar perilaku yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Teladan Pimpinan menurut Hasibuan (2014) adalah "Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan".

Hipotesis Penelitian

Kajian teori yang telah dijabarkan menjadi dasar bagi perumusan hipotesis penelitian ini, yaitu:

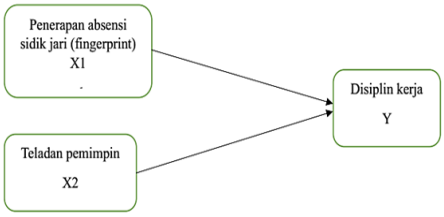
H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan absensi sidik jari (fingerprint) terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan keteladanan pemimpin secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1.Kerangka Konseptual



JENIS PENELITIAN

Riset ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan contoh dari seorang

JIR: Journal Ilmiah Rinjani
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

pemimpin memengaruhi kebiasaan kerja para pegawai di Puskesmas Aik Dareq. Guna mencapai tujuan tersebut, pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Mengacu pada pandangan Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah pendekatan yang didasari oleh filsafat positivisme untuk meneliti kondisi populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampelnya umumnya bersifat acak, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisisnya dilakukan secara statistik demi menguji hipotesis yang telah ditentukan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Studi ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok besar responden seluruh pegawai Puskesmas Aik Dareq tentang pendapat dan pengalaman mereka tentang penerapan sidik jari, contoh pemimpin, dan etika di tempat kerja. Oleh karena itu, metode sensus digunakan untuk mengumpulkan data.

Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Alur pengambilan data pada penelitian melalui beberapa pendekatan, yaitu:

1. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang ditulis untuk menggali informasi atau data dari responden terkait topik penelitian yang sedang dikaji.
2. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan contoh pemimpin, praktik kerja yang baik, dan absensi sidik jari.
   Adapun perangkat yang digunakan diantaranya:
   a. Handphone
   b. Kuesioner

JENIS DATA DAN SUMBER DATA

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data ini merujuk pada informasi berbentuk angka yang memungkinkan untuk dilakukan pengukuran dan penghitungan secara langsung. Variabel penelitian akan diukur dengan skala numerik yang ada dalam kuesioner. Misalnya, untuk mengukur variabel disiplin kerja pegawai, akan digunakan skala Likert dengan rentang skor tertentu untuk setiap pertanyaan yang merepresentasikan indikator disiplin kerja.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas berkaitan dengan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang menjadi sasarannya. Jika alat ukur tersebut sudah tepat sasaran, maka validitasnya dapat diterima. Proses uji validitas pada penelitian ini memanfaatkan Korelasi Pearson, di mana skor dari setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan skor rata-rata dari variabel terkait. Kriteria penentuannya adalah apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Taraf signifikansi yang digunakan dalam riset ini adalah 0,05. Adapun jumlah responden adalah 41 orang, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus N-2, yang menghasilkan angka 39. Merujuk pada tabel distribusi r, nilai r-tabel untuk df 39 pada tingkat signifikansi 0,05 (dua arah) adalah 0,308. Hasil inilah yang menjadi acuan bahwa data tersebut dinyatakan valid.

Tes Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa konsisten sebuah pengukuran jika dilakukan berulang-ulang pada kondisi yang sama menggunakan instrumen yang sama. Apabila suatu instrumen memberikan hasil data yang cenderung sama setiap kali digunakan pada objek yang sama, maka instrumen tersebut bersifat reliabel. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas memanfaatkan koefisien Alpha Cronbach. Salah satu kriteria yang digunakan adalah nilai Alpha Cronbach variabel harus lebih dari 0,60. Nilai di atas angka ini menunjukkan bahwa variabel dapat dikategorikan sebagai reliabel, sehingga alat ukur tersebut terpercaya dan bisa diaplikasikan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of item	Cronbac's Alpha	Standar	Keterangan
1	Y	15	0.765	0,6	**RELIABEL**
2	X1	9	0.707	0,6	**RELIABEL**
3	X2	15	0.722	0,6	**RELIABEL**

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel berada di atas angka 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang diaplikasikan dalam penelitian ini dapat dipercaya (reliabel) secara menyeluruh.

JIR: Journal Ilmiah Rinjani
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tes Asumsi Klasik

Tes Normalitas

Pengujian normalitas diterapkan guna melihat apakah sebaran data penelitian ini bersifat normal. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal, sehingga syarat asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 2 Tes Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.948	41	0.060
a. Lilliefors Significance Correction			

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS, 2025

Angka signifikansi tercatat sebesar 0,060. Karena nilainya di atas 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas pada residual telah terpenuhi.

Tes Multikolinearitas

Untuk memastikan tidak adanya korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen, maka dilakukan uji multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Variable	Tolerance	VIF
Penerapan Absensi Sidik Jari	0.545	1.836
Teladan Pemimpin	0.545	1.836

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Nilai toleransi masing-masing variabel kurang dari 0,10, dan nilai VIF kurang dari 10. Sehubungan dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi bersifat homogen atau tidak, maka dilakukanlah uji heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Tes Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.833	0.317		2.631	0.012
	Penerapan Absensi Fingerprint	-0.043	0.067	-0.134	-0.651	0.519
	Teladan Pemimpin	-0.146	0.124	-0.243	-1.180	0.245
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS, tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, atau dengan kata lain, tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Rasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.122	0.512		2.190	0.035
	Penerapan Absensi Fingerprint	0.257	0.108	0.348	2.382	0.022
	Teladan Pemimpin	0.643	0.201	0.468	3.206	0.003
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis didapatkan persamaan:

$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + e$

$Y = 1.122 + 0.257X_1 + 0.643X_2 + e$

1. Nilai koefisien konstanta

   Nilai konstanta yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda adalah 1.122. Hal ini berarti jika tidak ada pengaruh dari penerapan absensi sidik jari dan keteladanan pemimpin (bernilai 0), maka tingkat disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq adalah sebesar 1.122.

2. Nilai Koefisien B1 (Penerapan Absensi Sidik Jari (*fingerprint*))

   Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan absensi sidik jari (X1) sebesar 0.257 adalah hasil yang positif. Angka tersebut mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu unit pada variabel penerapan absensi sidik jari (fingerprint) berpotensi menaikkan tingkat disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq, selama variabel-variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan absensi

JIR: Journal Ilmiah Rinjani
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

sidik jari memegang peranan krusial dalam upaya memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai.

3. Nilai Koefisien B2 (Teladan Pemimpin)
   Hasil uji regresi menunjukkan koefisien regresi untuk keteladanan pemimpin (X2) sebesar 0,643. Artinya setiap kenaikan pada satu elemen keteladanan pemimpin berpotensi menaikkan disiplin kerja pegawai Puskesmas Aik Dareq sebesar 0,643, selama variabel lainnya tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam rangka membuktikan hipotesis penelitian, peneliti menerapkan uji statistik. Uji ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, baik ketika diuji secara terpisah (parsial) maupun ketika diuji secara bersamaan (simultan).

Tes Parsial (Tes T)

Tabel 6 Tes T

Variabel Independen	Koefisien (B)	Sig.	Keterangan
Penerapan Absensi Sidik Jari (X1)	.257	.022	Signifikan dan Positif
Teladan Pemimpin	.643	.003	Signifikan dan Positif

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Pengaruh individual (parsial) dari variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan uji t. Dalam uji ini, keputusan diambil dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig.) dengan tingkat signifikansi α = 0,05. Ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai Sig. kurang dari 0,05. Arah pengaruh (positif/negatif) dapat dilihat dari tanda koefisien regresi (B) pada output analisis.

Tes Simultan (Tes F)

Tabel 7 Tes F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.957	2	1.478	24.112	.000[b]
	Residual	2.330	38	0.061		
	Total	5.286	40			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Teladan Pemimpin, Penerapan Absensi Fingerprint

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, maka digunakanlah uji F. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan melihat perbandingan antara nilai probabilitas (Sig.) dan taraf signifikansi α = 0,05. Jika nilai Sig. yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748[a]	0.559	0.536	0.24761

a. Predictors: (Constant), Teladan Pemimpin, Penerapan Absensi Fingerprint

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Merujuk pada Tabel 8, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,536. Angka tersebut merepresentasikan proporsi varians dari variabel terikat (Disiplin Kerja Pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya setelah mempertimbangkan jumlah prediktor. Secara spesifik, 53,6% perubahan pada disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh penerapan absensi sidik jari dan teladan pemimpin, sedangkan 46,4% sisanya merupakan kontribusi dari faktor eksternal yang tidak diteliti. Dengan hasil ini, model regresi tersebut dapat dikategorikan memiliki daya penjelas yang memadai.

PEMBAHASAN HASIL

Hasil dari tahapan analisis data menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Puskesmas Aik Dareq. Nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,257 dengan tingkat signifikansi 0,022 (di bawah 0,05). Artinya, efektivitas penerapan sistem ini berbanding lurus dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Menurut Riwu Kaho et al. (2022), absensi sidik jari merupakan sistem pencatatan kehadiran pegawai dengan menggunakan teknologi biometrik yang mampu meminimalisir potensi manipulasi data, meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran,

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

dan menghemat waktu. Teori tersebut mendukung hasil penelitian bahwa penerapan sistem absensi yang akurat dapat membantu pengawasan terhadap kehadiran pegawai.

Temuan dalam studi ini serupa dengan hasil studi terdahulu yang menghasilkan; penerapan absensi fingerprint berkaitan erat dengan peningkatan disiplin kerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Rachmawati dan Sari (2020) membuktikan bahwa penggunaan sistem absensi fingerprint mampu mendorong ketepatan waktu kehadiran serta menekan angka keterlambatan pegawai. Hal serupa juga dikemukakan oleh Syafira et al. (2022) dan Ricardo (2022), yang mana hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penerapan absensi fingerprint terhadap kedisiplinan kerja.

Kesimpulan dari riset di Puskesmas Aik Dareq ini sejalan dengan kerangka teoretis dan studi-studi sebelumnya, di mana penerapan absensi sidik jari (fingerprint) terbukti berkontribusi pada perbaikan disiplin kerja pegawai. Kontribusi tersebut tidak terlepas dari kemampuan sistem ini dalam merekam serta mengawasi kehadiran pegawai secara lebih teliti dan akurat.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) mengungkapkan bahwa teladan dari seorang pemimpin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,643 dengan tingkat signifikansi 0,003 (di bawah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas keteladanan pemimpin berbanding lurus dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa manajer dapat memanfaatkan disiplin kerja sebagai instrumen komunikasi untuk mendorong perubahan perilaku, membangun kesadaran, serta menumbuhkan kemauan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku. Dalam konteks ini, sikap dan perilaku seorang pemimpin menjadi acuan bagi pegawai dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Hasibuan (2014) yang menyebutkan bahwa teladan pemimpin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, penelitian Marko Ilpiyanto et al. (2023) dan Amelia (2016) juga menunjukkan efek positif dan signifikan dari keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja.

Oleh karena itu, temuan penelitian di Puskesmas Aik Dareq mendukung teori dan penelitian sebelumnya bahwa contoh pemimpin membantu menciptakan disiplin kerja.

3.Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) mengonfirmasi bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (X1) dan teladan pemimpin (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 (di bawah 0,05), sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa sinergi antara penerapan sistem absensi sidik jari dan keteladanan pemimpin dapat menunjang disiplin kerja pegawai. Sistem absensi sidik jari berfungsi untuk merekam dan mengawasi kehadiran secara akurat, sementara keteladanan pemimpin memberikan contoh nyata perilaku disiplin.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi; absensi sidik jari berperan dalam pencatatan kehadiran, sedangkan teladan pemimpin memberikan contoh perilaku disiplin. Temuan ini didukung oleh penelitian Muhammad Asman dan Novi Darmalia (2021) yang menemukan bahwa penerapan sistem absensi dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model ini, sementara 46,4% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Oleh karena itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan baik contoh pemimpin maupun absensi sidik jari (*fingerprint*) secara bersamaan mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugas mereka di Puskesmas Aik Dareq.

KESIMPULAN

Berlandaskan pada temuan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti merangkum beberapa poin kesimpulan, yaitu:

1. Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas sistem absensi sidik jari berkontribusi dalam mendorong pegawai untuk lebih disiplin, baik dalam hal kehadiran maupun ketaatan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Pegawai Puskesmas Aik Dareq melakukan pekerjaan dengan baik karena teladan

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

pemimpin. Ini menunjukkan kepemimpinan yang baik, yang tercermin dalam sikap disiplin, kejujuran, keadilan, dan konsistensi dalam menerapkan undang-undang.

3. Pemimpin yang baik dan penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) secara bersama-sama mampu meningkatkan disiplin pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan kedua variabel ini menjelaskan 53,6% variasi disiplin kerja (berdasarkan Adjusted R Square), sedangkan 46,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, sistem absensi yang jelas dan objektif serta keteladanan pimpinan yang baik akan mendukung terciptanya disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage publications.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2015). *How to design and evaluate research in education* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). Sage publications.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage publications.

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.

Amelia, A. (2016). Pengaruh Teladan Pemimpin, Pengawasan Sidik Jari (fingerprint), dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, *6*(1), 1-12.

Anton, A., & Lasmiana, L. (2021). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (JKM)*, *9*(2), 123-134.

Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, *1*(1).

Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, *8*(2).

Fauzi, A., & Yulianti, L. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint dan Teladan Pemimpin terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *20*(1), 1-12.

Kristin, L. S., & Suputra, I. N. (2016). Pengaruh penerapan presensi sidik jari

ISSN-p: 2442-3416 ISSN-e: 2714-6049
Journal Ilmiah Rinjani (JIR)
Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani
Vol. 14 No.2 Tahun 2026

(fingerprint) terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, *2*(3), 170-177.

Marko Ilpiyanto, M. I., dkk. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*, *4*(1), 100-110.

Rachmawati, I. G. A. A., & Sari, M. M. R. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *8*(2), 123-134.

Ricardo, R. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. *Jurnal Manajemen Inovasi*, *11*(1), 50-60.

Riwu Kaho, M. A., et al. (2022). Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan dan Kewirausahaan*, *4*(1), 100-110.

Setiawan, D. R., & Yulianti, Y. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, *14*(1), 70-81.

Sopiah. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8*(1), 1-12.

Syafira, S., et al. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerpint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *12*(1), 75-85.

Tofik. (2010). Sistem Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika*, *2*(1), 1-8