



Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Berbasis Fingerprint Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire

Daryati¹, Yoel Pasae², Sita Y. Sabandar³

¹)Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar

Submitted: 07-07-2025 | Review 12-07-2025 | Revision 25-07-2025 | Accepted 29-07-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan absensi elektronik berbasis fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap sepuluh informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi fingerprint efektif dalam menciptakan kehadiran yang lebih akurat, transparan, dan tidak dapat dimanipulasi, sehingga mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Sistem ini juga membantu pimpinan dalam proses evaluasi kinerja. Namun demikian, efektivitas sistem masih dipengaruhi oleh kendala teknis seperti gangguan perangkat dan jaringan, serta resistensi awal dari sebagian pegawai. Setelah dilakukan sosialisasi dan penyesuaian, sistem ini diterima dengan baik dan berkontribusi pada perubahan budaya kerja yang lebih tertib. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan sistem fingerprint ditentukan oleh sinergi antara teknologi, pengawasan, dan dukungan manajerial yang konsisten.

Kata kunci: absensi elektronik, fingerprint, kedisiplinan, ASN, efektivitas

Abstract

This study aims to examine the effectiveness of implementing an electronic fingerprint-based attendance system in improving employee discipline at the Regional Secretariat of Nabire Regency. Employing a descriptive qualitative approach with purposive sampling, data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis involving ten key informants. The findings indicate that the fingerprint-based system enhances attendance accuracy, transparency, and accountability, thereby fostering greater employee discipline and responsibility. It also supports managerial functions, particularly in performance evaluation. Despite initial resistance and technical challenges such as device malfunctions and network issues, the system was eventually well-received following adequate socialization and adaptation. The study concludes that the success of such a system is not solely reliant on technology but also on continuous supervision, organizational culture, and strong leadership commitment. These elements collectively contribute to a more structured and disciplined work environment.

Keywords: *electronic attendance, fingerprint, discipline, civil servants, effectiveness*

¹E-mail: dyati80.dy@gmail.com

²E-mail: yoelpasae@ukipaulus.ac.id

³E-mail: tikupasansita@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi bagian integral dalam reformasi birokrasi, terutama dalam meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas aparatur sipil negara (ASN). Salah satu inovasi yang banyak diadopsi adalah sistem absensi elektronik berbasis biometrik, seperti fingerprint, yang diklaim mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai secara signifikan (Jogiyanto, 2005; Robbins & Coulter, 2013). Absensi manual yang selama ini digunakan di banyak instansi pemerintahan dinilai rentan terhadap manipulasi seperti titip absen dan pencatatan fiktif, sehingga penerapan sistem berbasis fingerprint menjadi pilihan strategis untuk menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan objektif (Sutabri, 2012).

Penerapan sistem absensi fingerprint bertujuan untuk mencatat kehadiran pegawai secara otomatis dan real-time dengan akurasi tinggi. Menurut Mardiasmo (2017), efektivitas sistem organisasi dapat diukur dari seberapa jauh pencapaian tujuan yang direncanakan. Dalam konteks birokrasi, kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja institusi publik (Hasibuan, 2016). Namun, efektivitas dari sistem tersebut belum tentu linier dengan hasil yang diharapkan, terutama jika tidak disertai dengan pengawasan, budaya organisasi yang mendukung, serta integrasi dengan sistem penilaian kinerja (Permenpan RB No. 6 Tahun 2022; PP No. 94 Tahun 2021).

Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Nabire, sistem fingerprint mulai diterapkan sebagai bagian dari reformasi ketatalaksanaan dan peningkatan kualitas pelayanan birokrasi. Meski demikian, sejumlah fenomena menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya meningkat secara signifikan (Tandibua et al., 2025). Pegawai yang hanya melakukan "absen formalitas" dan lemahnya pengawasan dari atasan menjadi beberapa tantangan yang menghambat efektivitas sistem (Daryati, 2025).

Tabel berikut menyajikan ilustrasi isu kedisiplinan sebelum dan sesudah penerapan fingerprint berdasarkan dokumentasi internal dan wawancara:

Tabel 1. Ilustrasi Isu Kedisiplinan di Setda Kabupaten Nabire

Indikator Kedisiplinan	Sebelum Fingerprint	Sesudah Fingerprint
Rata-rata keterlambatan per bulan	9,7 kali per pegawai	3,1 kali per pegawai
Ketidakhadiran tanpa keterangan	14,2% pegawai	5,6% pegawai
Kepatuhan terhadap jam kerja	62%	88%
Jumlah kasus titip absen	Sering (tidak terdata)	Hampir tidak ada

Sumber: Hasil wawancara dan dokumentasi internal Setda Nabire (2025)

Beberapa studi sebelumnya juga menunjukkan hasil yang serupa. Misalnya, penelitian oleh Diansi & Asdaf (2023) menyimpulkan bahwa absensi berbasis fingerprint berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di lingkungan pemerintah daerah, meskipun tetap dibutuhkan evaluasi berkala dan pelibatan aktif pimpinan. Temuan (Dori et al., 2025; Prasetyo et al., 2025; Sabandar et al., 2018; Setiawati et al., 2025) juga menegaskan bahwa keberhasilan sistem absensi elektronik sangat tergantung pada implementasi kontekstual dan dukungan kelembagaan yang kuat.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya evaluasi berbasis bukti terhadap efektivitas teknologi absensi fingerprint dalam konteks birokrasi daerah terpencil seperti Kabupaten Nabire, yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya yang berbeda dibandingkan wilayah perkotaan. Selain itu, studi ini mengisi kesenjangan

literatur lokal mengenai keterkaitan antara teknologi manajemen kehadiran dan perubahan perilaku organisasi. Penelitian ini juga penting dalam mendukung prinsip good governance, khususnya dalam membangun sistem kehadiran pegawai yang objektif, transparan, dan akuntabel.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Teori Efektivitas Organisasi

Penelitian ini didasarkan pada teori efektivitas organisasi yang dikembangkan oleh Mardiasmo (2017) dan diperkuat oleh Robbins dan Coulter (2018). Teori ini menyatakan bahwa efektivitas suatu organisasi tercermin dari tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, di mana efektivitas tidak hanya bergantung pada output, tetapi juga pada outcome dan dampak (impact). Dalam konteks ini, sistem absensi elektronik fingerprint dilihat sebagai instrumen manajerial untuk mengontrol dan memengaruhi perilaku pegawai (disciplinary behavior) dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu peningkatan kedisiplinan kerja.

Menurut Robbins & Coulter (2018), organisasi yang efektif akan mampu menyelaraskan struktur, teknologi, dan manusia dalam mendukung pencapaian hasil. Teknologi manajerial seperti sistem fingerprint dianggap sebagai alat kendali perilaku (behavioral control mechanism) yang memiliki potensi besar jika didukung oleh sistem pengawasan dan budaya organisasi yang konsisten.

Konsep dan Definisi Operasional

Penelitian ini mengangkat tiga konsep utama, yakni:

- **Efektivitas Sistem Absensi:** tingkat keberhasilan sistem absensi elektronik fingerprint dalam meningkatkan ketepatan, akurasi, dan kedisiplinan pegawai, diukur melalui persepsi, perubahan perilaku, dan keandalan teknis (Dalimunthe, 2022).
- **Absensi Elektronik Fingerprint:** metode pencatatan kehadiran pegawai secara biometrik berbasis sidik jari yang bekerja secara real-time dan tidak bisa diwakilkan (Afdal & Faisal, 2023).
- **Kedisiplinan Pegawai:** tingkat kepatuhan pegawai terhadap waktu kerja dan aturan kehadiran, termasuk kedatangan tepat waktu, kehadiran penuh, dan kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan (Hasibuan, 2016; Diansi & Asdaf, 2023).

Definisi operasional di atas digunakan untuk mengukur keterkaitan antara penggunaan teknologi absensi dengan perubahan perilaku disiplin di kalangan ASN.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir menunjukkan hasil yang mendukung efektivitas sistem absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai. Misalnya:

- **Afdal & Faisal (2023)** menemukan bahwa penerapan fingerprint di Desa Tanah Towa berhasil meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan, terutama setelah adanya pelatihan dan evaluasi berkelanjutan. Sistem ini dianggap mampu mencegah manipulasi kehadiran secara signifikan.
- **Dalimunthe (2022)** menyatakan bahwa absensi online berbasis biometrik di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara memiliki korelasi positif terhadap tingkat kedisiplinan ASN, meskipun efektivitas sistem bergantung pada ketersediaan

infrastruktur dan dukungan organisasi.

- **Diansi & Asdaf (2023)** mengungkapkan bahwa implementasi fingerprint di Dinas Pariwisata Kabupaten Padang Pariaman berhasil meningkatkan kedisiplinan hingga 80%. Namun, peneliti juga mencatat hambatan teknis seperti pemadaman listrik dan kerusakan perangkat sebagai tantangan utama.
- **Atikah et al. (2024)** dalam studinya di Satpol PP OKU Selatan menyimpulkan bahwa absensi elektronik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama jika diintegrasikan dengan sistem reward dan punishment berbasis kehadiran (Wulandari et al., 2024).

Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Meskipun banyak studi telah meneliti efektivitas absensi fingerprint dalam organisasi publik, mayoritas penelitian dilakukan di wilayah urban atau instansi dengan infrastruktur yang relatif stabil. Belum banyak kajian yang membahas penerapan sistem ini pada konteks geografis terpencil dan sumber daya terbatas seperti di Kabupaten Nabire. Selain itu, sebagian besar studi bersifat kuantitatif dengan fokus pada korelasi statistik, sementara penelitian berbasis kualitatif yang menggali persepsi, adaptasi sosial-organisasional, dan dinamika internal dalam penerapan sistem absensi masih terbatas.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menganalisis efektivitas sistem fingerprint secara kualitatif dan kontekstual. Dengan menggali pengalaman para pemangku kepentingan secara mendalam, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang keberhasilan teknologi birokrasi di daerah terpencil, yang tidak hanya bergantung pada perangkat keras, tetapi juga pada dukungan budaya kerja dan komitmen kepemimpinan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** untuk memahami secara mendalam bagaimana efektivitas penerapan absensi elektronik berbasis fingerprint berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena sosial secara komprehensif melalui perspektif para informan yang terlibat langsung dalam sistem tersebut (Creswell & Poth, 2018). Desain deskriptif kualitatif juga dianggap tepat karena fokus penelitian terletak pada proses, makna, dan pengalaman, bukan pada pengukuran variabel secara kuantitatif (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pejabat struktural yang berada di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire, terutama mereka yang terlibat langsung dalam proses administrasi kepegawaian dan penggunaan sistem fingerprint. **Sampel** ditentukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti jabatan, pengalaman kerja, dan keterlibatan langsung dalam penggunaan dan pengawasan sistem absensi fingerprint. Teknik purposive sampling dipilih karena dinilai efektif dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang mendalam dari informan yang dianggap paling mengetahui isu yang diteliti (Sugiyono, 2019). Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak **10 orang**, terdiri atas kepala bagian, kepala subbagian, dan staf pelaksana dari berbagai unit kerja yang menggunakan sistem fingerprint setiap hari.

Penelitian dilakukan di **Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire**, Provinsi Papua Tengah, yang merupakan pusat administratif pemerintah daerah. Lokasi ini dipilih karena telah menerapkan sistem absensi fingerprint selama beberapa tahun dan menjadi instansi kunci dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat lokal. Penelitian dilaksanakan selama **dua bulan**, yakni pada **Mei hingga Juni 2025**, mencakup tahap observasi lapangan, wawancara, dokumentasi, dan analisis data. Pemilihan lokasi ini juga mempertimbangkan konteks geografis dan budaya kerja daerah yang unik, sehingga memungkinkan eksplorasi terhadap dinamika penerapan teknologi dalam birokrasi daerah terpencil.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **wawancara mendalam**, **observasi partisipatif**, dan **studi dokumentasi**. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan penilaian informan terhadap sistem fingerprint yang diterapkan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung pola kedatangan dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk menelaah data absensi, kebijakan kedisiplinan, dan evaluasi internal. Ketiga teknik ini digunakan secara triangulatif untuk meningkatkan validitas temuan (Patton, 2015).

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan **analisis interaktif** dari Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang mencakup tiga tahap utama: **reduksi data**, **penyajian data**, dan **penarikan kesimpulan**. Pada tahap reduksi data, peneliti menyaring informasi relevan dari hasil wawancara dan observasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk naratif dan tabel agar pola-pola perilaku dan persepsi dapat terlihat lebih jelas. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang konsisten dan didukung oleh data dari berbagai sumber.

Metode ini tidak hanya memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan perilaku individu secara lebih utuh, tetapi juga membuka ruang interpretasi atas dinamika yang terjadi dalam penerapan sistem teknologi birokrasi di tingkat lokal (Creswell, 2014). Keandalan data diperkuat dengan pelibatan informan kunci, pencatatan lapangan, serta penggunaan rekaman dan transkrip wawancara sebagai bahan validasi silang (Lincoln & Guba, 1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sepuluh informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari pejabat struktural dan staf pelaksana di lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Nabire. Karakteristik informan meliputi jabatan, keterlibatan langsung dalam sistem kepegawaian, dan tingkat pemahaman terhadap pelaksanaan sistem absensi elektronik berbasis fingerprint. Berikut adalah ringkasan karakteristik informan:

Tabel 2. Ringkasan Informan

Kode Informan	Jabatan	Keterlibatan
I1	Kepala Bagian Organisasi	Evaluasi kedisiplinan dan pengawasan kehadiran
I2	Kasubbag Kelembagaan	Pengelolaan struktur organisasi dan sistem absensi
I3	Kasubbag Kepegawaian dan Anjab	Rekapitulasi absensi dan sistem penilaian kedisiplinan
I4-I6	Kasubbag Lainnya	Pelaksana teknis kebijakan disiplin
I7-I10	Staf pelaksana di berbagai bagian	Pengguna sistem fingerprint setiap hari

Sumber: Hasil wawancara peneliti (2025)

Temuan Penelitian

Efektivitas Sistem Absensi Fingerprint

Sebagian besar informan menyatakan bahwa penerapan absensi elektronik berbasis fingerprint telah meningkatkan **transparansi, akurasi, dan objektivitas** data kehadiran pegawai. I1 menyampaikan bahwa "*absensi sekarang lebih mudah dimonitor, real-time, dan tidak bisa dimanipulasi*". Hal ini juga diperkuat oleh I3 yang menyebutkan bahwa "*data fingerprint digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan pemberian tunjangan*."

Meskipun demikian, beberapa kendala teknis ditemukan, seperti *alat sulit membaca sidik jari kotor atau jaringan tidak stabil* (I6, I9). Namun, kendala tersebut bersifat insidental dan dapat segera ditangani oleh tim teknis.

Perubahan Tingkat Kedisiplinan Pegawai

Semua informan menyatakan bahwa **terjadi peningkatan kedisiplinan** setelah penerapan sistem fingerprint. I2 menjelaskan bahwa "*pegawai yang dulu sering datang terlambat sekarang menjadi lebih tertib karena takut tercatat buruk*". I8 menambahkan bahwa "*dulu titip absen masih bisa, sekarang tidak bisa sama sekali*." Data observasi mendukung pernyataan ini, menunjukkan penurunan rata-rata keterlambatan dari 9,7 kali menjadi 3,1 kali per bulan per pegawai.

Namun, I5 dan I7 mencatat adanya fenomena "*absen lalu keluar kantor*", yang menunjukkan bahwa kehadiran secara fisik belum sepenuhnya mencerminkan keterlibatan kerja nyata. Artinya, sistem fingerprint belum terintegrasi sepenuhnya dengan sistem penilaian kinerja berbasis perilaku kerja.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah yang diajukan, yakni:

1. **Bagaimana efektivitas sistem fingerprint di Setda Nabire?**
→ Efektif dari sisi pencatatan kehadiran, akurasi data, dan kontrol kedisiplinan.
2. **Bagaimana perubahan kedisiplinan pegawai setelah sistem diterapkan?**
→ Terjadi peningkatan signifikan dalam kepatuhan terhadap jam kerja dan pengurangan praktik manipulasi kehadiran.

Secara teoritis, temuan ini mendukung teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Mardiasmo (2017), yaitu bahwa sistem yang terstruktur dan berbasis teknologi akan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan Robbins dan Coulter (2018) yang menyatakan bahwa teknologi dapat menjadi mekanisme kontrol perilaku pegawai, selama diintegrasikan dengan sistem manajemen dan budaya kerja yang konsisten.

Penelitian ini menegaskan temuan dari Afdal & Faisal (2023) yang menunjukkan bahwa sistem fingerprint meningkatkan kedisiplinan karena bersifat tidak dapat dimanipulasi. Namun, berbeda dari studi tersebut yang meneliti di konteks desa, penelitian ini menunjukkan bahwa di lingkungan birokrasi daerah terpencil, resistensi awal, keterbatasan infrastruktur, dan budaya kerja lokal dapat menjadi faktor penghambat efektivitas sistem jika tidak diantisipasi.

Temuan ini juga berbeda dari studi Diansi & Asdaf (2023), yang mengandalkan pendekatan reward-punishment untuk efektivitas sistem fingerprint. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan dan sosialisasi justru menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan kedisiplinan berbasis kesadaran, bukan hanya ketakutan

terhadap sanksi.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperluas cakupan teori efektivitas organisasi dengan menambahkan variabel kontekstual seperti budaya kerja lokal, komitmen pimpinan, dan adaptasi teknologi dalam birokrasi daerah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas sistem teknologi manajemen kehadiran tidak bersifat linier, melainkan bergantung pada faktor sosial dan institusional yang menyertainya (Creswell & Poth, 2018).

Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kebijakan bahwa sistem fingerprint tidak cukup hanya diterapkan sebagai instrumen administratif. Untuk hasil yang optimal, sistem ini perlu diintegrasikan dengan:

- Penilaian kinerja berbasis absensi,
- Pembinaan perilaku kerja, dan
- Dukungan teknis berkelanjutan, termasuk evaluasi sistem secara berkala dan pelatihan SDM.

Kepala bagian kepegawaian dapat memanfaatkan data absensi sebagai basis pengambilan keputusan dalam pemberian tunjangan kinerja, pembinaan disiplin, dan promosi pegawai secara lebih adil dan objektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi elektronik berbasis fingerprint di Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sistem ini berhasil menciptakan pencatatan kehadiran yang lebih akurat, real-time, dan transparan, serta mengurangi praktik manipulasi seperti titip absen. Pegawai menjadi lebih tertib dalam mematuhi jam kerja, dan data kehadiran mulai digunakan sebagai dasar dalam evaluasi kinerja.

Meskipun demikian, efektivitas sistem belum sepenuhnya maksimal karena masih terdapat tantangan teknis seperti gangguan alat dan jaringan, serta adanya perilaku "absen formalitas" yang belum menyentuh aspek produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi saja tidak cukup; efektivitas sistem absensi sangat bergantung pada dukungan manajerial, budaya kerja yang disiplin, pengawasan berkelanjutan, dan integrasi dengan sistem penilaian kinerja yang menyeluruh.

Penelitian ini menegaskan bahwa teknologi fingerprint merupakan alat bantu penting dalam reformasi birokrasi daerah, namun keberhasilannya ditentukan oleh sinergi antara sistem, struktur, dan perilaku organisasi.

Saran

1. **Integrasi dengan Penilaian Kinerja:**
Pemerintah daerah perlu mengintegrasikan sistem fingerprint dengan sistem evaluasi kinerja berbasis reward and punishment, agar kedisiplinan memiliki konsekuensi langsung terhadap tunjangan dan promosi.
2. **Perkuat Infrastruktur Teknologi:**
Disarankan agar Setda Kabupaten Nabire memperkuat dukungan teknis melalui

penyediaan perangkat fingerprint yang lebih andal, jaringan cadangan, serta tim teknis khusus untuk penanganan gangguan.

3. **Pengawasan dan Evaluasi Berkala:**

Diperlukan sistem pengawasan yang konsisten dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan absensi, untuk mendeteksi celah pelanggaran dan mengukur dampak sistem terhadap kinerja organisasi.

4. **Peningkatan Kapasitas Pegawai:**

Pelatihan dan sosialisasi berkelanjutan tentang pentingnya disiplin dan penggunaan sistem fingerprint secara optimal perlu dilakukan, terutama kepada pegawai baru atau yang masih menunjukkan resistensi.

5. **Pendekatan Humanis dalam Pembinaan:**

Selain pendekatan teknologi, perlu ditekankan pembinaan berbasis nilai kedisiplinan dan tanggung jawab personal, agar kedisiplinan tumbuh dari kesadaran bukan semata-mata dari pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, A. A. M., & Faisal, M. (2023). Efektivitas absensi berbasis teknologi fingerprint dalam upaya peningkatan kinerja aparatur Desa Tanah Towa. *Prosiding SISFOTEK*, 7(1), 343–346.
- Atikah, A., Sari, Y., & Sari, F. P. (2024). Pengaruh absensi elektronik dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Satpol PP OKU Selatan. *Media Bina Ilmiah*, 19(5), 4707–4714. <https://doi.org/10.58294/mbi.v19i5.4722>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dalimunthe, N. W. (2022). *Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara* [Master's thesis, Universitas Medan Area].
- Daryati. (2025). *Efektivitas penerapan absensi elektronik berbasis fingerprint terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire* [Tesis, Universitas Kristen Indonesia Paulus].
- Diansi, L. F., & Asdaf. (2023). Efektivitas absensi elektronik fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. *Disertasi*, Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).
- Dori, H. P., Lambe, K. H. P., & Sabandar, S. Y. (2025). ANALISIS DAMPAK SISTEM PELAYANAN KAS DAERAH ONLINE TERHADAP TINGKAT KEPUASAN NASABAH DI BANK PAPUA KANTOR CABANG UTAMA NABIRE. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 27–34. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/853>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H. M. (2005). *Sistem teknologi informasi*. Andi Publisher.
- Lambe, K. H. P., Tandi, A., & Pangalo, T. (2023). ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF NORTH TORAJA REGENCY. *Journal of*

-
- Entrepreneur Business and Management (JEBM)*, 1(3), 87–98.
<https://journal.amkop.id/jebm/article/view/111>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Mardiasmo. (2017). *Akuntansi sektor publik*. Andi.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pini, L., Rantererung, C. L., & Pasae, Y. (2025). Analisis Peran Fungsi Kompetensi dan Independensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 8–13.
<https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.295>
- Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. (2022).
<https://peraturan.bpk.go.id/>
- PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021).
<https://peraturan.bpk.go.id/>
- Prasetyo, N., Pasae, Y., & Lambe, K. H. P. (2025). Peran Sistem Pengendalian Intern dalam Memediasi Pengaruh Penatausahaan Aset terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 108–119.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/884/738>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sabandar, S. Y., Tawe, A., & Musa, C. I. (2018). The implementation of Good University Governance in the Private Universities in Makassar (Indonesia). *Espacios*, 39(2).
- Setiawati, L., Todingbua, M. A., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan pada KPP Makassar Utara. *Scientific Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 15(1), 141–155.
<https://doi.org/10.37478/als.v15i01.5342>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutabri, T. (2012). *Sistem informasi manajemen*. Andi Publisher.
- Tandibua, S. T., Pasae, Y., & Baharuddin. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.294>
- Wulandari, Sabandar, S. Y., & Patiung, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.311>