

# Efektivitas Penerapan Presensi Fingerprint dan Pengendalian Internal terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kota-1 Kabupaten Mappi, Papua Selatan

Veronica Vensca Ingrid Jamlean<sup>1\*</sup>, Rian Andriani<sup>2</sup>, Rinawati<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: jamlean403@gmail.com<sup>1\*</sup>, rian\_andriani@ars.ac.id<sup>2</sup>, rinawati@ars.ac.id<sup>3</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 20 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juli 2025; Diterima 1 Agustus 2025; Diterbitkan 10 September 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Pemberian pelayanan berkualitas adalah kewajiban pemerintah, salah satunya adalah dengan membentuk UPTD Puskesmas untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat. Pemberian pelayanan yang optimal membutuhkan disiplin kerja yang tinggi, namun saat ini terdapat permasalahan peningkatan kasus disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kota-1 yang berakibat terjadi pemotongan dana kapitasi BPJS per bulan yang didapatkan oleh masing-masing petugas. Adapun UPTD Puskesmas Kota-1 memiliki konteks yang spesifik seperti tugas lapangan dimana kondisi ini menyebabkan presensi fingerprint tidak selalu relevan sehingga puskesmas tetap menggunakan sistem manual sebagai pelengkap. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh presensi fingerprint dan pengendalian internal terhadap disiplin kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang pegawai UPTD Puskesmas Kota-1, analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial, penerapan presensi fingerprint dan pengendalian internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu juga secara simultan menyebutkan penerapan presensi fingerprint dan pengendalian internal terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan koefisien determinasi sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Pengendalian Internal; dan Presensi Fingerprint.

## Abstract

Providing quality public services is a governmental obligation, one of which is by establishing Community Health Centers (UPTD Puskesmas) to deliver healthcare services to all levels of society. Optimal service delivery requires a high level of work discipline; however, there is currently an issue of increasing cases of work discipline violations at UPTD Puskesmas Kota-1. As a consequence, there has been a monthly reduction in BPJS capitation funds received by each staff member. UPTD Puskesmas Kota-1 operates within a specific context that differs from other institutions regarding the measurement of employee work discipline. For example, field assignments often render fingerprint attendance less applicable; therefore, the health center continues to employ a manual system as a complementary method. This study aims to examine the effect of fingerprint attendance systems and internal control on work discipline. Data was collected through questionnaires distributed to 40 employees at UPTD Puskesmas Kota-1. The analytical method used was multiple linear regression. The results show that both fingerprint attendance and internal control have a significant partial effect on work discipline. Simultaneously, the implementation of fingerprint attendance and internal control also significantly influences work discipline, with a coefficient of determination of 46%, while the remaining 54% is influenced by other variables not included in this study.

Keyword: Internal Control; Fingerprint Attendance; and Work Discipline.

## 1. Pendahuluan

Salah satu kebutuhan vital masyarakat yang disoroti adalah aspek kesehatan. UU (Undang-undang) Nomor 23 tahun 2014 disebutkan bahwa Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan urusan pemerintah berkaitan dengan pelayanan dasar, salah satunya adalah urusan kesehatan. Urusan kesehatan masuk dalam kategori urusan pemerintah konkuren, yaitu membagi kewenangan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 tahun 2018 menjelaskan bahwa pembentukan UPTD, termasuk puskesmas adalah kewenangan pemerintah daerah dengan mengacu pada kebutuhan teknis di wilayah masing-masing untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut survei yang dilakukan oleh Career Builder tahun 2023 disebutkan bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan di AS adalah 35 menit per minggu, sekitar 16% karyawan mengaku terlambat setidaknya sekali seminggu, dengan total kerugian \$166 per karyawan per tahun. Tingkat keterlambatan yang tinggi juga terjadi di Indonesia. Hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Perdagangan pada institusinya dapat menjadi gambaran berupa tingkat disiplin kerja karyawan di Indonesia yang masih rendah. Survei ini menyebutkan tingkat keterlambatan di Kementerian Perdagangan setiap bulannya adalah 10-20% (Agustin & Wijayanti, 2023). Selain itu, laporan pada tahun 2018, terdapat 1759 PNS yang dijatuhi sanksi hukuman disiplin selama tahun 2017. Selanjutnya pelanggaran tersebut didominasi pelanggaran terhadap jam kerja dengan total 570 kasus (Putra & Madjid, 2019). Pada tahun 2023-31 Januari 2024 terjadi penurunan menjadi 42 kasus pelanggaran disiplin, namun tetap menjadi perhatian serius bagi Pemerintah Indonesia (Badan Kepegawaian Negara, 2024).

Tabel 1. Perbedaan Temuan Hasil Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Hasil	Koefisien Determinasi	Konteks Lingkungan
Imam, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Fingerprint</i> berpengaruh signifikan	63,1%	Pemerintah
Cay, <i>et al</i> (2021)	Tidak ada pengaruh signifikan	-	Swasta
Kurniawan & Usuluddin (2021)	Terdapat pengaruh signifikan	56,8%	Pemerintah
Salman (2020)	Terdapat pengaruh signifikan	39,6%	Swasta

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan ragam hasil penelitian sebelumnya dimana tiga penelitian menyebutkan *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan satu penelitian menyimpulkan *fingerprint* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Informasi menarik lainnya, koefisien determinasi yang dilaporkan oleh Salman (2020) cukup berbeda secara signifikan jika dibandingkan dengan penelitian Kurniawan & Usuluddin (2021) dan Imam, *et al.*, (2022). Hal ini menggambarkan gap riset berupa tidak konsistennya hasil penelitian sebelumnya yang kemudian menjadi motivasi pertama dilakukannya pengujian penerapan *fingerprint* terhadap absensi. Saat ini, terjadi permasalahan disiplin kerja karyawan di UPTD Puskesmas Kota-1. Walaupun bukan serius atau kasus ringan, namun jumlah kasusnya terjadi peningkatan dari tahun 2022-2023. Fenomena disiplin kerja yang terjadi di UPTD Puskesmas Kota-1 berkaitan dengan sanksi ringan karena karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang valid dan keterlambatan kerja karyawan. Akibatnya terjadi pemotongan dana kapitasi BPJS per bulan yang didapatkan oleh masing-masing petugas di UPTD Puskesmas Kota-1. Terdapat peningkatan kasus keterlambatan pegawai UPTD Puskesmas Kota-1 dalam 3 bulan terakhir yaitu bulan April hingga Juni. Jumlah hari kerja pegawai dari bulan April-Juni secara rata-rata adalah 24 hari dalam 1 bulan. Adapun jumlah kasus keterlambatan pegawai pada bulan April 2025 sebanyak 60 kasus, meningkat menjadi 68 kasus pada bulan Mei 2025 dan meningkat kembali menjadi 131 kasus pada bulan Juni 2025. Jika jumlah pegawai rata-rata dalam tiga bulan adalah 40-43 orang, maka tingkat persentase kasus keterlambatan pada bulan April adalah 6%, 7% pada bulan Mei, dan pada bulan Juni adalah sebesar 10%. Oleh karena itu, dapat terlihat keterkaitan antara jumlah absensi, keterlambatan pegawai dengan pemotongan dana kapitasi BPJS setiap bulannya.

Survei yang dilakukan oleh McKenzie menemukan bahwa *fingerprint* mampu mengurangi tingkat absensi dari 19% menjadi 9,8% (Imam, Luaylik, & Fachrizi, 2022). Penggunaan metode absensi berbasis *fingerprint* sendiri diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Artinya, *fingerprint* menjadi alat penting dalam tata kelola pemerintahan untuk mendukung efisiensi, keamanan, dan akurasi data. Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pemerintah, teori agensi dan *stewardship* adalah teori yang cocok untuk penelitian tata kelola pemerintahan yang mandiri (otonomi). Pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk menjalankan fungsi-fungsi tertentu secara independen dari pemerintah pusat, meskipun tetap berada dalam kerangka kebijakan yang ditentukan oleh pemerintah pusat (Schillemans & Bjurstrom, 2020). Pemerintah Daerah tetap bertanggung jawab kepada Pemerintah Pusat sebagai delegator, tetapi memiliki ruang lingkup yang cukup untuk menentukan langkah operasional yang akan dilakukan sesuai dengan mandat yang diberikan (Salomonsen, Schillemans, & Brummel, 2024). Adapun UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan memiliki konteks yang spesifik yang berbeda dibandingkan institusi lain terkait dengan pengukuran disiplin kerja karyawannya, seperti tugas lapangan yang sering dilakukan petugas kesehatan. Kondisi ini menyebabkan presensi *fingerprint* tidak selalu relevan sehingga puskesmas tetap menggunakan sistem manual sebagai pelengkap. Hal ini menciptakan inkonsistensi dalam data presensi yang berpotensi mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM.

Pengendalian internal dan sistem absensi adalah mekanisme pengontrolan untuk meningkatkan kedisiplinan ke arah profesionalisme dan tata kelola pemerintahan yang baik (Pujiastuti, Purwadhi, & Widjaja, 2023). Awal mula kebutuhan penerapan sistem pengendalian internal dalam lingkup pemerintahan adalah Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1983 mengenai Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Instruksi Presiden Nomor 1 tahun 1989 mengenai Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat yang diperbaharui dengan Keputusan Menteri PAN No. KEP/46/M.PAN/2004. Selanjutnya, pada tanggal 28 Agustus 2008, terbit PP No. 60 tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang diadaptasi dari kerangka COSO, yang mewajibkan setiap institusi pemerintah, baik pusat maupun daerah untuk melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, yang berpedoman pada sistem pengendalian internal sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintahan tersebut. Masih tingginya kasus disiplin kerja karyawan di UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan menunjukkan belum optimalnya sistem pengendalian internal pemerintah di perangkat daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan terdapat sejumlah yang sudah terpenuhi dalam proses pengendalian internal dan yang belum terpenuhi. Aspek pengendalian internal yang belum dijalankan selama ini adalah dokumentasi yang membuktikan telah dikomunikasikannya kebijakan dan bukti evaluasi secara berkala terhadap kode etik yang telah ditetapkan, evaluasi terhadap pengendalian risiko, evaluasi penilaian kinerja, dan evaluasi pengelolaan informasi dan komunikasi dalam internal organisasi atau institusi.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan keterlibatan peneliti, penelitian ini bersifat tidak mengintervensi data. Unit analisis pada penelitian ini bersifat individual, yaitu mengacu pada melihat respons setiap individu/responden/karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan atau pegawai UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan sebanyak 40 orang. Penelitian ini mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian (teknik jenuh atau sensus) mengingat jumlah populasinya yang tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data adalah data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden untuk mengetahui gambaran respons variabel presensi

*fingerprint*, sistem pengendalian internal puskesmas, dan disiplin kerja karyawan. Kemudian, melakukan observasi non-partisipan di lokasi penelitian UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan. Data sekunder diambil dari UPTD Puskesmas Kota-1, Kabupaten Mappi, Papua Selatan berupa profil puskesmas atau data disiplin kerja, kemudian kesimpulan/temuan dari penelitian terdahulu, data statistik dari website, UU, peraturan pemerintah, dan lain sebagainya. Instrumen utama dalam penelitian ini yaitu kuesioner dimana kuesioner pada penelitian ini berasal dari operasionalisasi variabel. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Saat pertanyaan diajukan kepada responden, maka langkah selanjutnya adalah membuat pilihan jawaban (skala). Ketika membuat pilihan jawaban atau skala, maka pilihan tersebut haruslah sebisa mungkin mengakomodasi pilihan responden dan pilihan tersebut tidak terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan kemalasan responden dalam memilih jawaban (Ansori, 2020). Maka skala penelitian yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 pilihan jawaban untuk variabel yang menggunakan skala kategori interval.

Pengolahan uji validitas dan reliabilitas (kualitas instrumen) pada penelitian ini dilakukan pada ketiga variabel yang diteliti dimana presensi *fingerprint* dan pengendalian internal digolongkan ke dalam variabel bebas, sedangkan disiplin kerja dikategorikan sebagai variabel terikat. Variabel presensi *fingerprint* terdiri dari 13 butir pernyataan yang dikembangkan dari 7 indikator yang diteliti. Instrumen ini diukur dengan 5 skala Likert dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberikan bobot 1, Tidak Setuju diberikan bobot 2, Netral diberikan bobot 3, Setuju diberikan bobot 5, dan jawaban Sangat Setuju diberikan bobot maksimal yaitu 5. Variabel presensi *fingerprint* mempunyai 2 butir pernyataan yang tidak valid, kemudian 2 butir pernyataan tersebut dieliminasi atau tidak perlu direvisi dan disebarkan kembali dengan argumentasi setiap indikator masih mempunyai butir pernyataan yang valid. Setelah dieleminasi, maka indikator *trialability* dan *security* masing-masing hanya mempunyai 1 butir pernyataan, dari yang sebelumnya 2 butir pernyataan. Variabel pengendalian internal mempunyai 1 butir pernyataan yang tidak valid pada indikator penilaian risiko. Butir pernyataan tersebut dieliminasi sehingga indikator penilaian risiko kini hanya mempunyai 1 butir pernyataan. Variabel disiplin kerja juga mempunyai 1 butir pernyataan yang tidak valid pada indikator *understanding the rules*. Total dari ketiga variabel, terdapat 4 butir pernyataan yang tidak valid dan secara keseluruhan butir pernyataan valid karena mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,361$ . Artinya, korelasi setiap butir pernyataan dengan total konstruksinya adalah di atas 0,361 atau 36,1%. Setiap butir pernyataan pada variabel yang diteliti secara umum mampu menjelaskan variabel yang hendak diukur. Adapun nilai 0,361 atau nilai  $r$  tabel atau nilai validitas minimal pada sampel 30 orang. Nilai tersebut diperoleh setelah mengurangi jumlah sampel dengan 2 ( $df/degree\ of\ freedom = n - 2$ ).

Tabel 2. Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Pengukuran	Nilai Alpha Syarat	Keterangan
Presensi <i>Fingerprint</i>	0,849	0,7	Reliabel
Pengendalian Internal	0,937	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,880	0,7	Reliabel

Pengukuran reliabilitas pada pra kuesioner bertujuan untuk memastikan tingkat konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel. Kriteria tingkat konsistensi internal yang dibutuhkan adalah 0,7 atau 70%. Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dapat terlihat bahwa tingkat konsistensi alat ukur yang digunakan sudah memadai karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Variabel yang mempunyai alat ukur dengan konsistensi terbaik adalah variabel pengendalian internal dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937.

Tabel 3. Teknik Analisa Data

Variabel	Indikator	Skala
Presensi <i>Fingerprint</i>	1. <i>Triability</i> 2. <i>Security</i>	Interval

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <i>Cost</i></li> <li>4. <i>Innovativeness</i></li> <li>5. <i>Facilitating Conditions</i></li> <li>6. <i>Market Dynamics</i></li> <li>7. <i>Regulatory Support</i></li> </ol>	
Pengendalian Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Pengendalian</li> <li>2. Pengendalian Aktivitas</li> <li>3. Penilaian Risiko</li> <li>4. Metode Pengawasan</li> <li>5. Informasi dan Komunikasi</li> </ol>	Interval
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Mental Attitude</i></li> <li>2. <i>Understanding the Rules</i></li> <li>3. <i>Behavioral Attitude</i></li> <li>4. Frekuensi Kehadiran</li> </ol>	Interval

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan cara menganalisis tanggapan responden berdasarkan skala jawaban 1-5 yang telah ditentukan terlebih dahulu pada saat penyebaran kuesioner. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien Determinasi, uji t, dan uji f.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai di UPTD Puskesmas Kota-1 didominasi oleh perempuan dengan proporsi total sebanyak 85%, sedangkan sisanya dalam jumlah 15% atau setara dengan 6 orang adalah pegawai atau karyawan laki-laki, rentang usia 31-40 tahun adalah rentang usia karyawan terbanyak di UPTD Puskesmas Kota-1 dengan proporsi sebanyak 55%, dan mayoritas tingkat pendidikan pegawai di UPTD Puskesmas Kota-1 adalah Diploma dengan proporsi sebesar 55%.

##### 3.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran setiap variabel yang diteliti tanpa mengaitkan dari satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai rata-rata dan standar deviasi. Hasil pengolahan statistik deskriptif variabel Presensi *fingerprint* dapat diketahui bahwa seluruh (11 butir pernyataan) yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas presensi *fingerprint* mempunyai nilai rata-rata yang lebih tinggi daripada standar deviasinya. Standar deviasi mencerminkan tingkat variansi jawaban antar responden. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasinya artinya jawaban antar responden tidak mempunyai variansi yang signifikan. Jawaban responden yang paling tinggi variansinya adalah PF10 dengan skor standar deviasi sebesar 0,98, sedangkan butir pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah PF11 (indikator kesebelas presensi *fingerprint*) dengan nilai sebesar 3,23 atau 65%. Butir pernyataan ini mengenai penilaian responden terhadap perkembangan terbaru teknologi *fingerprint*. Sisanya digolongkan ke dalam kategori tinggi. Adapun butir pernyataan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah PF1 (indikator pertama presensi *fingerprint*) dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 atau 83%. Butir pernyataan ini menegaskan bahwa periode uji coba diperlukan untuk implementasi teknologi baru agar dapat dipelajari, analisis manfaat, biaya yang dikeluarkan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkan teknologi *fingerprint*, dan kemudahan penggunaannya. Hasil pengolahan statistik deskriptif variabel Pengendalian Internal dapat diketahui bahwa Variabel ini adalah variabel yang paling banyak mendapatkan penilaian ‘Sedang Cenderung Rendah’ dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Pada variabel pengendalian internal, nilai rata-rata setiap indikator lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasinya. Namun jawaban responden pada variabel pengendalian internal lebih bervariasi dibandingkan dengan jawaban responden pada variabel presensi *fingerprint* terutama terdapat 5 butir pernyataan yang mempunyai nilai standar deviasi di atas 1. Pada variabel ini, butir pernyataan yang mempunyai variansi jawaban tertinggi adalah PI13 (indikator ketigabelas pengendalian internal) dengan nilai standar deviasi sebesar 1,23. Butir pernyataan ini berkaitan dengan pencatatan dan perhatian terhadap tiap insiden disiplin kerja. Variansi tertinggi artinya ada sejumlah responden yang menilai cenderung konsisten dalam mencatat dan memperhatikan tingkat disiplin kerja, namun banyak juga yang menyatakan cenderung tidak konsisten. Butir pernyataan pada variabel ini yang mempunyai nilai rata-rata terendah adalah PI14 (indikator keempatbelas pengendalian internal) dengan skor sebesar 2,85 atau 57%. Butir pernyataan ini berkaitan dengan tindakan mitigasi risiko terhadap pengendalian internal institusi. Puskesmas dinilai kurang baik dalam mengapresiasi prestasi kerja karyawan. Indikator ini mendapatkan penilaian 57% dengan keterangan 'Sedang Cenderung Rendah'. Organisasi akan berjalan efektif jika menerapkan *reward and punishment* dengan baik. Tidak hanya menghukum, namun juga mengapresiasi jika karyawan berprestasi atau menghasilkan kinerja yang baik. Penerapan *reward and punishment* di puskesmas tidak baik. Terbukti dengan penerapan sanksi yang rendah dan apresiasi terhadap karyawan kurang memadai.

Variabel terakhir yang dianalisis secara deskriptif adalah variabel disiplin kerja. Sebanyak 9 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dan total 8 butir pernyataan yang dikategorikan valid. Secara umum, nilai rata-rata disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasinya. Artinya, jawaban responden cenderung terpusat dengan variansi jawaban antar responden yang tidak berbeda signifikan. Variabel ini juga mempunyai variansi yang lebih baik dibandingkan dengan instrumen yang digunakan untuk mengukur pengendalian internal. Butir pernyataan yang mempunyai variansi terbesar adalah DK9 (indikator kesembilan disiplin kerja) dengan nilai standar deviasi sebesar 0,93. Adapun yang mendapatkan jawaban terendah adalah DK8 (indikator kedelapan disiplin kerja) dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 atau 71%. Butir pernyataan ini berkaitan dengan rasio keterlambatan karyawan yang berkurang semenjak diterapkannya *fingerprint*. Secara umum, responden menilai terdapat perbaikan disiplin kerja pegawai ketika diterapkannya presensi *fingerprint*, namun belum secara menyeluruh dimana rasio keterlambatan masih dinilai belum optimal, sedangkan butir pernyataan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah DK4 (indikator keempat disiplin kerja) dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 atau 84%. Butir pernyataan ini berkaitan dengan persetujuan responden mengenai penerapan presensi *fingerprint* sebagai evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.

### 3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menganalisis tingkat residual pada model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan didapatkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* adalah  $>0,05$  yaitu 0,200 yang artinya data berdistribusi normal.

### 3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji nilai varians pada model regresi. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser dan *Scatter Plot*. Nilai kesalahan prediksi pada variabel presensi *fingerprint* adalah  $0,337 > 0,05$  dan pada pengendalian internal adalah  $0,155 > 0,05$ . Pada *scatter plot* didapatkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya, data pada penelitian ini telah terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

### 3.1.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini ada, namun kecil sehingga dapat digunakan untuk penganalisisan parsial karena nilai *tolerance*-nya  $> 0,1$  dan VIF nya  $< 10$ . Kesimpulannya adalah tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas ketika memprediksi

variabel terikat menandakan masing-masing variabel bebas sudah unik atau tidak memiliki hubungan secara konstruk dengan variabel bebas lainnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat dilanjutkan pada uji hipotesis parsial dikarenakan bebas dari masalah multikolinearitas.

### 3.1.6 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu presensi *fingerprint* dan pengendalian internal terhadap variabel dependen disiplin kerja. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,460 atau 46%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel efektivitas presensi *fingerprint* dan pengendalian internal berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 46%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 46\% = 54\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### 3.1.7 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini berfungsi untuk menguji keterkaitan antar dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat dengan data interval atau rasio. Persamaan regresi linier pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu presensi *fingerprint* dan pengendalian internal serta satu variabel terikat, yaitu disiplin kerja. Model regresi linier pada penelitian ini adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dimana Y sebagai variabel terikat atau disiplin kerja, a sebagai koefisien tetap atau alfa,  $b_1$  sebagai koefisien regresi beta satu yaitu presensi *fingerprint*,  $X_1$  sebagai variabel pertama yaitu *fingerprint*,  $b_2$  sebagai koefisien regresi beta dua yaitu pengendalian internal, dan  $X_2$  sebagai variabel kedua yaitu pengendalian internal. Oleh karena itu, model persamaan regresi linier bergandanya adalah  $Y = 8,610 + 0,357$  (presensi *fingerprint*) +  $0,157$  (pengendalian internal). Konstanta sebesar 8,610 adalah tanpa pengikutsertaan dari variabel presensi *fingerprint* dan pengendalian internal, maka akan menghasilkan disiplin kerja sebesar 8,610. Nilai koefisien regresi presensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja adalah 0,357. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, akan meningkatkan persepsi dan kinerja presensi *fingerprint* sebesar 35,7%. Nilai koefisien regresi pengendalian internal terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,157. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, akan meningkatkan penilaian responden terhadap pengendalian internal sebesar 15,7%.

### 3.1.8 Hasil Uji Hipotesis

#### 1) Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan. Hipotesis pertama yaitu pengaruh presensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja diterima karena mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,170 > dari nilai t-tabelnya sebesar 2,02. Begitu juga dengan pengendalian internal mempunyai t-hitung sebesar 2,153 yang lebih besar dari nilai t-tabelnya sebesar 2,02. Kedua variabel bebas itu juga mempunyai nilai signifikansi < 0,05. Artinya, pada tingkat *confidence interval* sebesar 95%, hasil yang diperoleh pada penelitian ini mampu memberikan keyakinan yang akurat mengenai pengaruh persensi *fingerprint* dan pengendalian internal terhadap disiplin kerja.

#### 2) Uji f

Berdasarkan hasil pengolahan uji f dapat diketahui bahwa presensi *fingerprint* dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara statistik dinyatakan berpengaruh karena nilai F-hitung pada penelitian ini adalah sebesar 17,602 > F-tabelnya sebesar 2,02 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai F-tabel diperoleh dengan cara melihat *degree of freedom* (df) pertama dan kedua. Df pertama diperoleh dengan cara mengurangi total variabel yang diteliti dengan 1, sedangkan df kedua diperoleh dengan cara jumlah sampel dikurangi jumlah variabel. Hasilnya adalah 2,02.

## 3.2 Pembahasan

Reformasi pada pemerintah membuat munculnya berbagai macam institusi yang mempunyai tugas dan perannya masing-masing (Schillemans & Bjurstrom, 2020) dalam melayani masyarakat. Manusia adalah makhluk yang punya kepentingan pribadi dan seringkali lebih mendahulukan

kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi atau masyarakat yang lebih luas. Supervisi perlu dilakukan untuk mengontrol dan mengawasi perilaku karyawan agar karyawan menjadi disiplin (Andriani, Asmadi, & Haryono, 2024) dan menerapkan teori *stewardship*, yaitu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Suatu sistem dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sebelumnya, penerapan absensi dilakukan secara manual dan sulit mengawasi kehadiran Pegawai Negeri Sipil sehingga penegakan disiplin pegawai tidak maksimal (Nani & Wijaya, 2020). Evaluasi terhadap kinerja karyawan juga susah dilakukan dengan akurat tanpa peran serta teknologi. Padahal evaluasi kinerja yang akurat penting untuk menentukan kelayakan besaran gaji yang pantas diterima oleh setiap karyawan. Hasil pengolahan yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa presensi *fingerprint* dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis pertama terbukti karena secara parsial, presensi *fingerprint* berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Hipotesis kedua juga terbukti dimana pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Berpengaruh signifikan menunjukkan kaitan antara presensi *fingerprint* dan pengendalian internal dengan disiplin kerja menunjukkan pola pergerakan yang sangat kuat dan dapat diamati pada tingkat kepercayaan minimal 95%, sedangkan korelasi yang positif menunjukkan arah pergerakan yang sejalan. Pergerakan yang sejalan menunjukkan bahwa meningkatnya persepsi responden dan kinerja presensi *fingerprint* dan pengendalian internal, maka membuat tingkat disiplin kerja menjadi meningkat. Pergerakan yang sejalan atau searah juga menyimpulkan semakin rendah persepsi responden dan kinerja presensi *fingerprint* dan pengendalian internal, maka tingkat disiplin kerja juga akan semakin menurun.

Penerapan teknologi *fingerprint* dikatakan tepat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, tidak hanya pada konteks pegawai di sekolah (Hamdani & Hidayati, 2023), namun juga pada pegawai UPTD Puskesmas Kota-1. ICT diperlukan untuk meningkatkan kualitas tata kelola dan pelayanan publik. Kehadiran *fingerprint* mengambil alih sistem pencatatan manual pada sistem lama yang tidak dapat memverifikasi kesalahan dan menjaga data karyawan secara akurat (Imam, Luaylik, & Fachrizi, 2022). Ferdye *et al.* (2024) menyatakan bahwa teknologi *fingerprint* tidak hanya memantau kehadiran, tetapi juga menumbuhkan kesadaran akan pentingnya integritas waktu dalam bekerja. Hal ini didukung oleh hasil deskriptif dalam penelitian ini, dimana sebagian besar indikator disiplin kerja menunjukkan rata-rata tinggi pada item terkait evaluasi kinerja dan kesesuaian dengan jam kerja. Hasil pada penelitian ini juga menyebutkan bahwa pengendalian internal berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Otoo, Kaur, & Rather (2023) memperkuat temuan yang diperoleh pada penelitian ini dengan menyebutkan sistem pengendalian internal penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasional. Tujuan perusahaan menurut Peter Drucker adalah efisiensi dan efektivitas. Efisien artinya adalah melakukan sesuatu dengan benar, sedangkan efektif adalah melakukan sesuatu yang benar. Efisiensi dan efektivitas yang baik dapat tercapai jika terdapat pengawasan dan pengendalian internal adalah salah satu kebijakan pengawasan terhadap perilaku karyawan (Telaumbanua, Waruwu, & Laia, 2022).

Kontribusi pengaruh presensi *fingerprint* dan pengendalian internal terhadap disiplin kerja adalah sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Temuan menarik yang diperoleh pada penelitian ini adalah keberadaan *fingerprint* dinilai lebih kuat dalam mempengaruhi disiplin kerja dibandingkan dengan pengendalian internal. Tahun ini, Pemerintah mewajibkan semua institusi untuk menggunakan teknologi presensi *fingerprint*. Tujuannya adalah untuk mencegah kecurangan dan penentuan pendapatan kapitasi BPJS yang akan dibagi di akhir tahun. Presensi *fingerprint* adalah wujud aktual dan salah satu bentuk implementasi dari sistem pengendalian internal. Namun perlu digarisbawahi bahwa dalam hasil deskriptif, beberapa indikator pengendalian internal masih mendapatkan nilai rendah (PI13, PI14), yang menunjukkan masih ada kelemahan pada aspek monitoring dan evaluasi perilaku pegawai secara berkala. Artinya, efektivitas pengendalian internal masih bersifat parsial, mungkin disebabkan oleh pelaksanaan yang belum konsisten atau kurangnya pemahaman pegawai terhadap prosedur kontrol internal. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Muin, Idris, & Jumady (2021) yang menunjukkan pengaruh signifikan *fingerprint* terhadap disiplin kerja di sektor

publik. Juga selaras dengan Tamunomiebi & Emeh (2023), yang menyatakan bahwa pengendalian internal memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan presensi *fingerprint* terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskemas Kota-1, artinya dengan diterapkannya presensi *fingerprint*, maka tingkat disiplin kerja karyawan semakin tinggi. Pengendalian internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskemas Kota-1, artinya semakin baik tingkat pengendalian internal, maka tingkat disiplin kerja semakin tinggi. Penerapan presensi *fingerprint* dan pengendalian internal secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD dimana pengaruh presensi *fingerprint* memberikan kontribusi terbesar pada disiplin kerja. Hasil ini menggambarkan bahwa aspek operasional seperti presensi *fingerprint* dan aspek strategis seperti pengendalian internal saling terkait dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh presensi *fingerprint* dan pengendalian internal terhadap disiplin kerja, menghasilkan sejumlah saran yang dapat dipertimbangkan yaitu perbaikan dokumentasi evaluasi kode etik dan mitigasi risiko, integrasi *fingerprint* dengan aplikasi tugas luar serta monitoring berkala indikator keterlambatan berbasis *dashboard*.

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Bapak Prof. Dr.H.Purwadhi, M.Pd selaku Rektor Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya; Bapak Prof. Dr. H. A. Rohendi, M.H,M.M. selaku Direktur Pascasarjana *ARS University*; Ibu Dr. Rian Andriani, M.M. selaku Kaprodi Magister Manajemen *ARS University* dan Dosen Pembimbing I; Ibu Dr. Rinawati, S.Pd., M.M.selaku Dosen Pembimbing II; Seluruh staf pengajar (dosen) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (*ARS University*) yang telah memberikan pelajaran dan tambahan wawasan yang berarti bagi penulis selama menempuh studi; Seluruh staf dan karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (*ARS University*) yang telah membantu penulis dengan baik selama perkuliahan; Keluarga besar UPTD Puskesmas Kota-1 Kabupaten Mappi yang telah membantu penulis dan kooperatif terutama saat pengambilan data penelitian serta rekan-rekan kelas 13F yang telah menjadi teman dan tim yang baik sehingga terciptanya suasana kelas yang nyaman selama perkuliahan.

#### 6. Daftar Pustaka

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.
- AL-Ashmori, A., Thangarasu, G., Dominic, P. D. D., & Al-Mekhlafi, A. B. A. (2023). A readiness model and factors influencing blockchain adoption in Malaysia's software sector: A survey study. *Sustainability*, 15(16), 12139.
- Andriani, D., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh Absensi Fingerprint dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Sumberdharma Abadijaya Jakarta. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3998-4006. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4062>.

- Bhaskara, J. A., Suranto, S., & Pribadi, U. (2024). Effect of work environment, work discipline, work motivation, workload, and transformational leadership on performance of puskesmas employees. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 88-99. <https://doi.org/10.29210/020243154>.
- Cay, S., Sartika, D., Sumiaty, R. Y., Meryanti, A., & Sunarsi, D. (2022). The Effect Of Fingerprint Attendance and Work Motivation On Employee Discipline On CV Story Of Copyright. *Jurnal Office*, 7(2), 333-340.
- Dekawati, I., Suhendar, D., & Aji, A. I. (2019, March). Organizational Behavior and Work Disciplines (Their Effect on Work Achievement). In *2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018)* (pp. 373-378). Atlantis Press.
- Ferdye, M. A., Supriaddin, N., & Putera, A. (2024). The implementation of fingerprint absence and online absence in improving work discipline.
- Ghozali, I. (2008). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, D., & Hidayati, D. (2023). Implementation of Finger Print Absence in Employee Work Discipline at SD Muhammadiyah 7 Bandung City. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 268-273. <https://doi.org/10.55352/mudir.v5i2.582>.
- Imam, A., Luaylik, & Fachrizi. (2022). The effect of fingerprint implementation on work discipline of Indonesian public servants: Evidence from Sampang District, East Java Province, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 258-264. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v9i6.3873>.
- Komara, E., Syaodih, E., & Andriani, R. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Kurniawan, & Usuluddin. (2021). Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(3), 92-97.
- Muin, Idris, & Jumady. (2021). Pengaruh penerapan fingerprint terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 244-256.
- Nani, A., & Wijaya, A. (2020). Efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8-15.
- Otoo, F., Kaur, M., & Rather, N. (2023). Evaluating the impact of internal control system on organizational effectiveness. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 133-154. <https://doi.org/10.1108/LBSJMR-11-2022-0078>.
- Putra, & Madjid. (2019). Efektivitas fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal MSDA*, 17(1), 17-27.
- Salomonsen, Schillemans, & Brummel. (2024). Aligning the steering of governmental organizations a comparative mixed-methods study in Denmark using stewardship theory. *Public Management Review*, 3320-3341. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2332778>.

Schillemans, & Bjurstrom. (2020). Trust and verification: Balancing agency and stewardship theory in the governance of agencies. *International Public Management Journal*, 1(1), 1-33. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1553807>.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach*. West Sussex: Wiley.

Sudrajad, A. (2022). *Memahami peraturan disiplin pegawai negeri sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.

Tamunomiebi, & Emeh. (2023). Workplace discipline and organizational effectiveness: A conceptual review. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 10(1), 304-314.

Telaumbanua, Waruwu, & Laia. (2022). Pengawasan internal terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital (JAMED)*, 2(1), 17-25.