

**ANALISIS ABSENSI DIGITAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA MANADO***ANALYSIS OF DIGITAL ATTENDANCE IN IMPROVING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE MANADO CITY DPRD SECRETARIAT*

Oleh:

**Geby Firstania Gerungan<sup>1</sup>****Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>****Irvan Trang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[geby.gerungan25@gmail.com](mailto:geby.gerungan25@gmail.com)<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Teknologi telah memainkan peran penting dalam berbagai bidang kehidupan, di era digitalisasi modern ini pemerintah menciptakan sistem absensi online atau digital di instansi pemerintahan yang tujuannya mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan dampak yang diberikan dari penerapan absensi digital terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi digital di Sekretariat DPRD Kota Manado telah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan indikator efektifitas dari Tangkilisan. Pencapaian target, tercapai dengan baik dalam hal meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemampuan adaptasi, pegawai cepat mengerti dan memahami aplikasi absensi digital yang dapat dikatakan pegawai mampu beradaptasi dengan peraturan yang diterapkan. Kepuasan kerja, pegawai mengalami kepuasan kerja karena adanya faktor perolehan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai) bagi pegawai yang memiliki Tingkat kehadiran dan kinerja yang baik. Tanggung jawab, dengan diterapkan absensi digital pegawai lebih sadar akan tanggung jawab dan mampu meningkatkan kepekaan akan tanggung jawab dalam bekerja. Adapun dampak yang diberikan dari penerapan absensi digital yaitu produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan yang signifikan dan memotivasi pegawai karena akan mendapatkan reward untuk pegawai yaitu TPP (Tunjangan Kinerja Pegawai).

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Absensi Digital

**Abstract:** Technology has played an important role in various areas of life, in this era of modern digitalization the government has created an online or digital attendance system in government agencies whose aim is to improve employee work discipline. This research aims to find out the influence and impact of implementing digital attendance on employee work discipline. This research uses qualitative methods by collecting data through observation, interviews and documentation. The results of this research show that the implementation of digital attendance at the Manado City DPRD Secretariat has gone well, as evidenced by the effectiveness indicators from Tangkilisan. Achievement of targets was achieved well in terms of improving employee work discipline. Adaptability, employees quickly understand and understand the digital attendance application, which means employees are able to adapt to the regulations applied. Job satisfaction, employees experience job satisfaction due to the factor of obtaining TPP (Employee Income Allowance) for employees who have a good level of attendance and performance. Responsibility, by implementing digital attendance, employees are more aware of their responsibilities and are able to increase their sensitivity to responsibility at work. The impact of implementing digital attendance is that employee work productivity has increased significantly and motivates employees because they will receive rewards for employees, namely TPP (Employee Performance Allowance).

**Keywords:** Work Discipline, Digital Attendance

## Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Sederhananya, SDM mengacu pada sekelompok individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi pemerintah, yang biasa disebut karyawan atau pegawai. Para karyawan ini merupakan aset berharga suatu organisasi yang memerlukan manajemen yang efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM melibatkan proses pemanfaatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kadek & John (2019:2), individu atau karyawan dikelola untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk perannya masing-masing. Peran SDM telah berkembang seiring berjalannya waktu, saat ini pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset berharga yang memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik.

Pentingnya disiplin kerja tidak dapat dilebih-lebihkan dalam kaitannya dengan kemajuan suatu organisasi. Hal ini berfungsi sebagai sumber motivasi bagi karyawan untuk menjaga disiplin diri dalam tugas individu dan kelompok. Untuk menjamin produktivitas kerja, pemantauan kehadiran yang baik sangat penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Disebutkan oleh Agustini (2019:89), disiplin kerja ditandai dengan ketaatan pada kebijakan dan peraturan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi organisasi maupun karyawannya. Oleh karena itu, disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Individu yang memiliki etos kerja yang kuat secara konsisten memenuhi tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya.

Pemanfaatan teknologi berupa sistem absensi digital memungkinkan pencatatan dan pengelolaan kehadiran karyawan secara efisien. Sistem inovatif ini memberikan cara yang mudah untuk memantau dan melacak jam kerja karyawan secara akurat. Selain itu, kehadiran digital menawarkan keuntungan dalam menghasilkan data komprehensif yang dapat dianalisis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan sistem berbasis cloud yang terhubung dengan database real-time, pencatatan kehadiran tersimpan secara otomatis tanpa perlu rekapitulasi manual. Di era teknologi modern ini, banyak bisnis telah memilih token digital sebagai metode pencatatan kehadiran pilihan mereka. Dengan bantuan aplikasi absensi digital, proses pencatatan kehadiran karyawan menjadi lebih sederhana dan efektif, sekaligus meminimalkan potensi manipulasi.

Sebelum menggunakan absensi digital pegawai di DPRD Kota Manado menggunakan mesin fingerprint sebagai alat yang digunakan untuk melakukan absensi. Absensi menggunakan fingerprint atau sidik jari adalah salah satu teknologi yang umum digunakan dalam manajemen kehadiran di tempat kerja. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mencatat waktu masuk dan keluar mereka dengan cara memindai sidik jari mereka pada perangkat yang disediakan.

Sebagai komponen fundamental Pemerintahan Daerah, Sekretariat DPRD Kota Manado berfungsi sebagai penghubung kegiatan administratif. Tanggung jawab utamanya adalah bertindak sebagai representasi rakyat. Tujuan DPRD adalah menetapkan peraturan daerah, mengalokasikan anggaran, dan melakukan pengawasan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Walikota. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, sangat penting bagi karyawan untuk menunjukkan etos kerja yang positif.

Penanaman etos kerja yang kuat di kalangan karyawan sangat penting untuk menumbuhkan sikap kerja yang baik. DPRD Kota Manado saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam menanamkan disiplin kerja di kalangan pegawainya sehingga menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Hal ini menghadirkan situasi yang menantang bagi lembaga tersebut. Situasi di Sekretariat DPRD Kota Manado jauh dari ideal, seperti yang penulis temukan. Secara khusus, terdapat permasalahan seputar disiplin kerja pegawai. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah sistem kehadiran online, dimana beberapa karyawan kurang memiliki kesadaran untuk mematuhi protokol masuk kantor. Kurangnya disiplin ini berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Melihat keadaan tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang dengan judul "Analisis Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor DPRD Kota Manado".

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Absensi Digital dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dampak dari penerapan Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Afandi (2018:3), pengelolaan sumber daya manusia melibatkan perekrutan, seleksi, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi atau pribadi. Ini mencakup manajemen hubungan dan tanggung jawab tenaga kerja yang terampil dan strategis untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kepuasan masyarakat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan operasional perusahaan, karena berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas karyawan. Rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan tercermin melalui disiplin yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Menyadari bahwa kesempurnaan tidak mungkin tercapai, maka disiplin pegawai menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk menetapkan dan menegakkan aturan yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya. Menurut Nugraha & Sari (2020), disiplin kerja mengacu pada ketaatan individu terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan pedoman organisasi tertulis dan tidak tertulis.

### **Absensi Digital**

Menurut KBBI, absensi diartikan sebagai keadaan tidak hadir. Absensi mengacu pada ketidakhadiran seseorang atau objek dalam situasi tertentu. Namun dalam konteks aktivitas kantor sehari-hari, istilah absensi juga dapat merujuk pada tindakan mendokumentasikan atau mencatat kehadiran karyawan dalam suatu sistem atau dokumen yang menjadi acuan evaluasi atau tindakan yang diambil perusahaan di kemudian hari. Pencatatan absensi karyawan dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan daftar kehadiran tradisional, atau perusahaan dapat menggunakan sistem canggih yang dirancang khusus untuk tujuan ini. Ketepatan waktu, sebuah praktik umum di perusahaan, melibatkan pencatatan waktu ketika karyawan memulai dan mengakhiri pekerjaan mereka.

### **Penelitian Terdahulu**

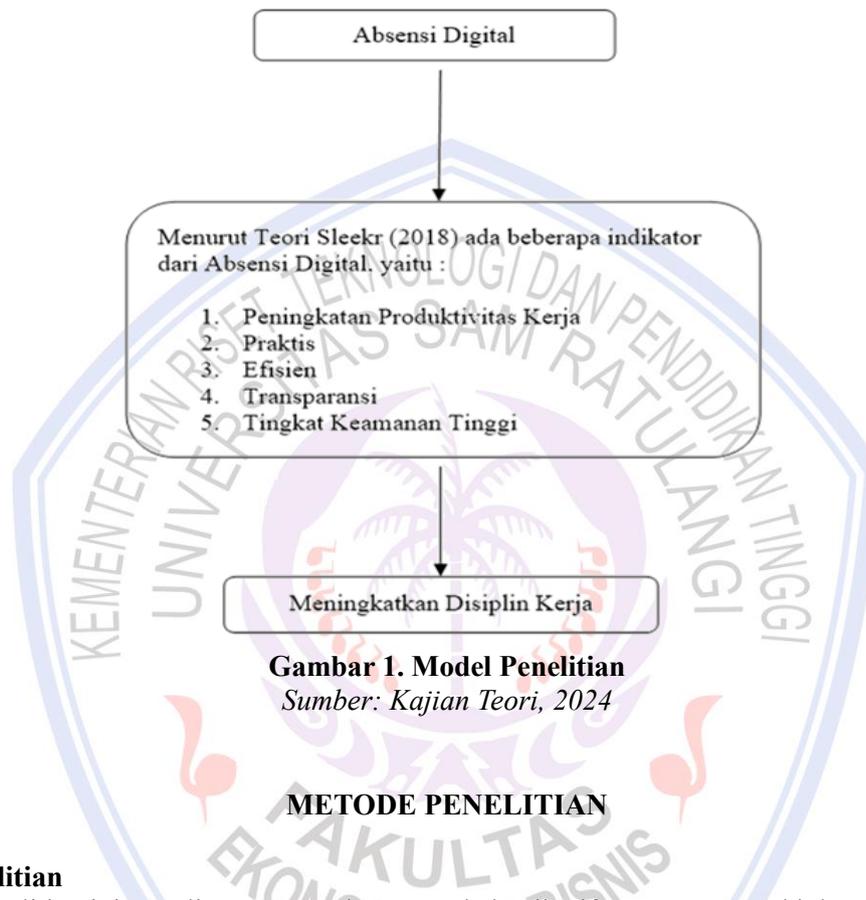
Penelitian Muhammad Arifin, Agus dan Widiyarta (2021), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas absensi online dalam menjaga disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya di tengah pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara yang sejalan dengan teori indikator efektivitas program yang dikemukakan oleh Budiani (2007). Berdasarkan hasil temuan penelitian, penerapan absensi online di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya terbukti efektif dalam mengatur kehadiran di masa pandemi COVID-19.

Penelitian Satrya *et al.* (2023), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pemanfaatan aplikasi SiKepo untuk pelacakan kehadiran, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi saat menggunakan aplikasi SiKepo, mengusulkan solusi penerapan kehadiran pegawai melalui aplikasi SiKepo, dan menganalisis penerapan kehadiran pegawai menggunakan aplikasi SiKepo pada Dinas Pangan dan Hortikultura Kabupaten Batang Hari. Pendekatan analisis kualitatif yang digunakan adalah alat analisis model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang melibatkan analisis data dalam beberapa tahap: 1) pengumpulan dan reduksi data, 2) penyajian data, dan 3) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Temuan penelitian ini mengungkapkan hal-hal sebagai berikut: Implementasi absensi pegawai dengan menggunakan aplikasi SiKepo mencakup berbagai aspek, seperti server database pegawai dan modul Administrator. Fitur SiKepo dalam aplikasi Android ramah pengguna dan menarik secara visual. Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam memanfaatkan aplikasi SiKepo untuk pelacakan kehadiran. Kendala utama yang ditemui dalam penggunaan aplikasi SiKepo adalah dari karyawan itu sendiri.

Penelitian Anas Tasia Erna Widayanti (2019), Tujuan penelitian bertujuan untuk menjelaskan implementasi absensi berbasis barcode di Madrasah Aliyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo. Dengan menggunakan

pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini melibatkan pelaksanaan observasi. Untuk mengumpulkan data penelitian, wawancara dan dokumentasi menjadi metode utama yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem barcode untuk pelacakan kehadiran akan menyederhanakan proses pencatatan kehadiran dan memungkinkan pemantauan kedatangan siswa serta pelaporan kehadiran. Madrasah Aliyah Nurul Huda melakukan inisiatif ini sebagai bagian dari upaya mereka untuk meningkatkan kedisiplinan siswa melalui pelacakan waktu kedatangan dan pelaporan kehadiran. Penerapan sistem barcode untuk memantau kehadiran siswa sangat menyederhanakan tugas pemantauan kehadiran.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2024*

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, yang memungkinkan mereka memberikan deskripsi rinci dan analisis subjek penelitian untuk mengumpulkan data terkait. Pendekatan ini memungkinkan perluasan penelitian dalam skala yang lebih luas, asalkan kondisi lapangan memungkinkan, bahkan dalam ruang terbatas dan variabilitas terbatas. Dengan terlibat dalam eksplorasi teoritis yang komprehensif dan memperoleh pengetahuan yang luas, peneliti dapat mewawancarai partisipan secara langsung dan menganalisis tanggapan mereka, sehingga memberikan kontribusi yang berharga terhadap topik penelitian dan meningkatkan pemahaman secara keseluruhan.

#### Jenis dan Sumber Data

Data adalah fakta, informasi atau keterangan. Keterangan yang merupakan bahan baku dalam penelitian untuk dijadikan bahan pemecahan masalah atau bahan untuk mengungkap suatu gejala. Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen dan observasi. Data dalam penelitian ini diambil dari data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data kantor dari berbagai literatur yang relevan terkait dengan penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### *Wawancara*

Tujuan wawancara adalah untuk mendokumentasikan perspektif, sentimen, emosi, dan aspek relevan lainnya dari karyawan perusahaan. Selain itu, observasi memainkan peran penting dalam proses ini.

### *Observasi*

Proses penelitian observasional melibatkan pengumpulan data dan melakukan observasi langsung di lapangan. Ini mencakup lebih dari sekedar melihat peristiwa secara visual; ini juga melibatkan pendokumentasian, analisis, penghitungan, dan pencatatan kejadian di lapangan.

### *Dokumentasi*

Dokumentasi adalah aspek penting dari setiap proses atau proyek. Ini berfungsi sebagai catatan informasi, instruksi, dan prosedur yang dapat dirujuk dan diandalkan. Dokumentasi yang tepat memastikan kejelasan, konsistensi, dan keakuratan dalam komunikasi dan membantu menghindari kesalahpahaman atau kesalahan.

## **Teknik Analisis Data**

### **Pengumpulan Data**

Data collecting dilakukan peneliti pada saat awal penelitian proses mengumpulkan data sekaligus mengukur informasi dari berbagai sumber agar bisa mendapatkan gambaran lengkap yang akurat mengenai topik atau permasalahan yang diteliti.

### **Reduksi Data**

Tahap reduksi data dilakukan peneliti baik pada saat proses penelitian maupun pada saat berada di lapangan, dengan tujuan untuk mengorganisasikan data. Proses ini berlanjut hingga laporan selesai disusun. Setelah tahap reduksi data, peneliti melanjutkan ke langkah selanjutnya yaitu penyajian data.

### **Penyajian Data**

Penyajian data yang dilakukan peneliti dapat bermacam-macam bentuknya, seperti teks naratif, gambar, tabel, dan foto. Media yang beragam ini memfasilitasi pemahaman dan interpretasi data yang lebih komprehensif bagi para peneliti

### **Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)**

Kantor DPRD Kota Manado akan menjadi lokasi peneliti menganalisis data, menarik kesimpulan, dan memvalidasi temuannya. Selain itu, peneliti akan memperoleh bukti-bukti yang mendukung verifikasi data

### **Informan Penelitian**

Informan adalah orang benar-benar mengetahui suatu masalah tertentu yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian agar memperoleh informasi yang akurat. Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2005 : 171 – 172), informan penelitian meliputi 3 (tiga) macam yaitu informan kunci, utama dan tambahan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai**

Penerapan absensi digital di Sekretariat DPRD Kota Manado telah menjadi salah satu langkah efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi, terutama dalam instansi pemerintahan. Menurut Tangkilisan (2005:141), efektivitas organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, salah satunya adalah pencapaian target. Absensi digital yang diterapkan berperan penting sebagai alat untuk mencapai target disiplin pegawai. Sistem ini membantu mengontrol kehadiran dan memastikan pegawai datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya batas waktu absensi yang telah ditetapkan pada pukul 07.30 pagi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), disiplin kerja erat kaitannya dengan kinerja individu. Absensi digital tidak hanya mengukur kehadiran fisik pegawai, tetapi juga menjadi mekanisme kontrol yang mempengaruhi kinerja, karena pegawai yang terlambat atau tidak hadir akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Ini sejalan dengan teori disiplin dalam MSDM yang

menyebutkan bahwa sistem kontrol seperti ini dapat meningkatkan kinerja karena menciptakan kepatuhan terhadap aturan yang ada (Robbins & Judge, 2017).

Studi sebelumnya mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh Saputra (2019) menyebutkan bahwa penerapan sistem absensi digital pada instansi pemerintahan berhasil meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Demikian pula, studi oleh Hasanah (2020) mengungkapkan bahwa absensi digital berperan penting dalam mengurangi manipulasi data kehadiran pegawai, sehingga disiplin kerja meningkat signifikan. Penelitian lebih lanjut oleh Yuliani dan Kusumawati (2021) juga menunjukkan bahwa absensi digital dapat mempermudah pemantauan kinerja pegawai dan menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas mereka.

Selain itu, kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan sistem baru ini menjadi penentu keberhasilan penerapan absensi digital. Adaptasi yang cepat terhadap teknologi menunjukkan bahwa pegawai memiliki fleksibilitas dalam mengadopsi perubahan yang didorong oleh kemajuan teknologi. Teori adaptasi dalam MSDM menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan sistem baru tergantung pada sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja yang berubah (Dessler, 2016). Penelitian oleh Setiawan (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan bimbingan teknis yang cukup dapat mempercepat adaptasi pegawai terhadap sistem absensi berbasis digital.

Lebih jauh, kepuasan kerja pegawai juga terlihat meningkat setelah penerapan absensi digital. Sistem ini mampu menghilangkan kecemburuan di antara pegawai yang sebelumnya terjadi akibat manipulasi data pada sistem absensi manual. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah kunci untuk meningkatkan moral dan prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Studi oleh Rahman (2023) menunjukkan bahwa implementasi absensi digital di instansi pemerintahan tidak hanya meningkatkan disiplin, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan.

Tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya juga menjadi lebih terlihat dan terukur. Absensi digital menciptakan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Ini selaras dengan konsep tanggung jawab dalam MSDM yang menekankan pentingnya akuntabilitas dalam kinerja pegawai (Mathis & Jackson, 2019). Penelitian oleh Lestari (2021) menyimpulkan bahwa penerapan absensi digital yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja mampu memperkuat akuntabilitas pegawai terhadap tugas-tugas mereka.

### **Dampak yang diberikan dari Penerapan Absensi Digital**

Penerapan absensi digital di Sekretariat DPRD Kota Manado menunjukkan dampak signifikan dalam meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja pegawai. Dengan sistem absensi digital, kehadiran dan kepulangan pegawai tercatat secara otomatis dan akurat, yang berpengaruh langsung terhadap TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Hal ini mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam hadir tepat waktu, sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disiplin kerja yang baik dipengaruhi oleh adanya reward dan punishment yang jelas (Hasibuan, 2014). Dalam konteks absensi digital, reward yang diberikan berupa TPP menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih optimal dalam bekerja dan mematuhi aturan kehadiran.

Penelitian sebelumnya mendukung hal ini, seperti studi oleh Sari dan Herlambang (2020), yang menemukan bahwa penerapan teknologi digital dalam sistem kehadiran mendorong peningkatan disiplin pegawai karena data yang tercatat lebih transparan dan sulit dimanipulasi. Selain itu, penelitian oleh Fitriansyah dan Dewi (2021) menegaskan bahwa absensi digital mampu meningkatkan kepuasan kerja, karena sistem yang adil dan merata mencegah adanya manipulasi seperti pada sistem manual.

Selain meningkatkan produktivitas, absensi digital juga memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai. Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg (2003), faktor eksternal seperti reward finansial, dalam hal ini TPP, mampu mendorong peningkatan motivasi kerja. Absensi digital memastikan sistem reward yang adil, di mana pegawai yang disiplin dan rajin hadir tepat waktu akan menerima insentif penuh, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Penelitian oleh Kurniawan et al. (2022) juga menemukan bahwa penggunaan absensi digital berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karena sistem yang lebih praktis dan transparan.

### Kesimpulan

Dalam penelitian ini tentang Analisis Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Kota Manado, maka kesimpulannya adalah dampak yang diberikan dari penerapan absensi digital ini untuk pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado yaitu :

1. Absensi digital ini mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dari riset yang telah dilakukan menunjukkan bahwa setelah diterapkan absensi digital di Sekretariat DPRD Kota Manado mengalami peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Penerapan absensi digital ini dari hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi digital ini memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado yaitu dengan adanya reward yang akan mereka peroleh berupa Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) jika pegawai optimal dalam bekerja.

### Saran

Adapun yang menjadi saran pada keberlanjutan dalam penelitian ini untuk setiap pihak didalamnya, sebagai berikut:

1. Bagi pihak yang berwenang mengenai sistem absensi digital diharapkan dapat melakukan pembenahan ulang pada servernya karena terkadang mengalami gangguan saat melakukan absensi.
2. Untuk instansi diharapkan untuk dapat menambah kecepatan WiFi karena seringkali pegawai tidak dapat melakukan absensi karena gangguan jaringan yang terkadang lemot ketika sudah banyak pengguna.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asmira. (2016). Efektivitas penerapan absensi (fingerprint) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(3). Universitas Mulawarman. <https://doi.org/10.1234/ejournalilmupemerintahan.asmira2016>
- Dimianus, D. (2014). Efektivitas pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*, 2(2). <https://doi.org/10.1234/jurnalilmupemerintah.dimianus2014>
- Dalimunthe, N. W. (2022). Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation). Universitas Medan Area. <https://doi.org/10.1234/umadissertation.dalimunthe2022>
- Erna. (2012). Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. <https://doi.org/10.1234/ernathesis.2012>
- Hariyadi, M. H. (2019). Efektivitas penerapan absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan di Kabupaten (Doctoral dissertation). Universitas Wiraraja. <https://doi.org/10.1234/umadissertation.hariyadi2019>
- Herawati, N., & Rantealo, A. T. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(2), 27–41. <https://doi.org/10.1234/akrabjuara.herawati2019>
- Ibramsyah. (2013). Efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin kehadiran pegawai negeri sipil (Studi di Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia). Universitas Lampung. <https://doi.org/10.1234/unila.ibramsyah2013>
- Kurniawan, A., & Usuludin, L. (2021). Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(3), 92–97. <https://doi.org/10.1234/jtear.kurniawan2021>

- Mahmud Safudin. (2018). Pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin karyawan pada Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 8(2). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. <https://doi.org/10.1234/jki.mahmud2018>
- Maulidatul Khasanah. (2020). Penerapan presensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <https://doi.org/10.1234/uinmmskripsi.khasanah2020>
- Muhammad Arifin, & Widiyarta, A. (2021). Efektivitas absensi online dalam disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(1). Universitas Pembangunan Nasional Veteran. <https://doi.org/10.1234/janveteran.arifin2021>
- Rahman, M. I. S., & Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi (Doctoral dissertation). Universitas Pasundan. <https://doi.org/10.1234/unpasdissertation.rahman2019>
- Ramanto, E. (2012). Analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Ceranti Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://doi.org/10.1234/uinriau.ramanto2012>
- Ramvita, R. (2023). Analisis disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. <https://doi.org/10.1234/penelitiandisiplin.ramvita2023>
- Safri, A. (2016). Efektivitas absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry) (Doctoral dissertation). UIN Ar-Raniry Banda Aceh. <https://doi.org/10.1234/uinarraniry.safri2016>
- Setiawan, D., & Yulianti. (2017). Absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Jurnal Majalah Ilmiah Institut STIAMI*, 14(1), 70–81. <https://doi.org/10.1234/stiami.setiawan2017>
- Sri Novelinda, N. E. P., & Thaap, J. (2019). Efektivitas program absensi fingerprint aparatur sipil negara (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Bengkulu). *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik*, 1(1). Universitas Muhammadiyah Bengkulu. <https://doi.org/10.1234/umb.jmplk2019>
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1234/alfabeta.sugiyono2011>
- Susilo, A. E., & Abdurahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.1234/educatio.unma.susilo2023>
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wayudin, W. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri*, 8(2), 91–100. <https://doi.org/10.1234/jurnalteknikindustri.sutrisno2022>
- Suwandi, M., Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pada PT Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.1234/jurnailmumanajemen.suwandi2018>
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.1234/valuta.wahyuni2020>