

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi *Covid-19* yang mewabah di seluruh dunia, termasuk Indonesia telah merubah semua sudut kehidupan, salah satunya pendidikan (Rasmitadila, dkk., 2020). Kondisi tersebut menjadi ujian bagi pemerintah dalam melindungi warganya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari sekelompok besar masyarakat yang berhak untuk mendapatkan perlindungan dari pemerintah agar tidak tertular virus *Covid-19* (Harken & Susianti, 2020). Untuk mengurangi penularan virus *Covid-19*, pemerintah menerapkan kebijakan sistem kerja dengan cara bekerja dari kantor atau *Work From Office* (WFO) dengan menerapkan protokol kesehatan dan bekerja dari rumah atau *Work Form Home* (WFH). Untuk mencegah pegawai yang mengabaikan tugas selama WFH dan WFO maka diterapkan sistem presensi *online* (Fitria, 2020).

Sistem presensi *online* diterapkan untuk mengawasi kegiatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mencatat kehadiran para pegawai, baik dengan jadwal *Work From Office* (WFO) maupun *Work From Home* (WFH). Penerapannya lebih efektif, efisien dan akurat (Fitria, 2020). Selain itu juga dapat meminimalisir angka kecurangan yang sering kali dilakukan dalam sebuah instansi seperti penitipan presensi yang dilakukan oleh beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan data yang dimanipulasi. Karena, aplikasi presensi *online* hanya bisa diakses oleh pegawai pemilik akun saja. Ini selaras dengan situasi Pandemi *Covid-19* yang sedang melanda dunia (Arifin & Widiyarta, 2021).

Permasalahan sistem presensi masih sering terjadi pada instansi yang masih menggunakan presensi manual, baik disengaja maupun tidak disengaja. Permasalahan yang disengaja seperti menitipkan presensi saat tidak masuk kerja, akhirnya kecurangan bias terjadi. Adapun permasalahan yang tidak diluar dugaan seperti daftar absensi yang rusak bisa karena robek atau basah, dan pencatatan

daftar kehadiran menjadi bermasalah (Sam, dkk., 2018). Begitupun pada pada instansi yang menggunakan presensi *online*, masalahnya seperti sinyal jelek, karena dalam aktifitas presensi membutuhkan akses jaringan internet. Kondisi tersebut diklaim menghambat kinerja pegawai. Maka perlu diteliti mengenai hubungan antara penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa pandemi *Covid-19* agar permasalahan tersebut bisa segera diselesaikan, demi mendukung tegaknya disiplin kerja di lingkungan instansi pemerintah (Arifin & Widiyarta, 2021).

Setiap instansi pemerintah mengganti sistem absensi yang beresiko menularkan virus *Covid-19* melalui mesin presensi menjadi sistem presensi *online* (Arifin & Widiyarta, 2021). Dalam hal ini, Kementerian Agama Kabupaten Karawang telah menerapkan presensi *online* sejak 5 Agustus 2021, yang juga diterapkan pada beberapa Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan sistem ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kemenag Kabupaten Karawang dapat mengisi presensi daftar hadir dan laporan kerja setiap harinya sesuai dengan ketentuan jam kerja (Kanwil Kemenag Jabar, 2020). Fungsinya untuk mengawasi disiplin kerja pegawai secara akurat dan *realtime* dengan menggunakan koneksi jaringan internet (Widyaningsih & Wahyuningtyas, 2020).

Penerapan sistem presensi *online* merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Arifin & Widiyarta, 2021). Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku unsur utama sumber daya aparatur negara mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Adapun salah satu unsur penting dalam mewujudkan pegawai berperilaku seperti yang diharapkan ialah faktor kedisiplinan (Fardiana, 2019).

Dalam bidang manajemen sumberdaya manusia kedisiplinan merupakan fungsi yang begitu penting, karena karakter pegawai yang berprinsip tepat waktu serta bersemangat untuk meningkatkan prestasi yang dihasilkan oleh pegawai

adalah hasil dari sebuah kedisiplinan yang tinggi. Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya diharuskan dapat memberikan tauladan baik untuk masyarakat umum. Diantaranya pegawai dituntut mampu menjadi suri tauladan dengan melaksanakan disiplin kerja (Arifin & Widiyarta, 2021). Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah sebaiknya mampu menjadi teladan dalam berinteraksi dan berkomunikasi serta disiplin (Irawan, 2019).

Pelanggaran disiplin kerja masih sering terjadi di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS), terutama pada masalah kehadiran saat bekerja yang dilihat melalui presensi. Pegawai yang disiplin sangat penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan adanya pegawai yang disiplin dalam bekerja akan menjadikan organisasi menjadi lebih maju (Sitorus & Silviani, 2020). Ketaatan, loyalitas, kejujuran, serta melaksanakan tanggung jawab merupakan komponen disiplin kerja bagi aparatur pemerintah (Mahrita, dkk., 2018).

Pegawai yang disiplin dalam bekerja bisa terjadi karena berbagai faktor, diantaranya: 1) kompensasi yang sesuai, 2) adanya keteladanan pimpinan, 3) aturan yang dijadikan acuan, 4) tindakan yang berani dari seorang pemimpin, 5) hadirnya pengawasan dari pimpinan, 6) hadirnya perhatian terhadap pegawai, dan 7) diadakannya kebiasaan yang mendukung untuk berdisiplin (Sutrisno, 2020). Berdasarkan hal-hal tersebut, yang diduga berkaitan dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam penelitian kali ini adalah faktor ada tidaknya pengawasan dari pimpinan berupa pengawasan kehadiran melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* Kemenag Kabupaten Karawang.

Berkaca dari hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fahmi Kamal, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika”, penelitian memiliki hasil bahwa absensi *fingerprint* memiliki pengaruh kuat kepada peningkatan disiplin dalam bekerja para pegawai. Olah data penelitian menjelaskan bahwa nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,773 berarti absen

fingerprint yang diterapkan memiliki korelasi yang baik dan kuat terhadap peningkatan pegawai dalam berdisiplin kerja pada Kemenkominfo di Jakarta, adapun hasil dari Koefisien Determinasi berperan sersta sebesar 59.7 % dan dengan sisa 40.3 % memungkinkan pengaruh dari faktor lain. Hasil dari persamaan Regresi sebesar $Y = -1,625 + 1,010 X$ artinya setiap variabel mendapatkan penurunan 1 kali, akhirnya mendapatkan penurunan 1,010.

Hasil studi pendahuluan yang telah peneliti laksanakan di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang, ditemukan fenomena yang dapat peneliti simpulkan bahwa masih adanya kendala dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* yang berdampak pada menurunnya tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Masa Pandemi *Covid-19* pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang, seperti: (1) ada beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum menguasai IT dengan baik, (2) ada kalanya jaringan tidak mendukung untuk mengakses sistem presensi *online* seperti pada saat musim hujan, (3) belum maksimalnya penegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmala dkk, yaitu menjelaskan disiplin kerja pegawai pada variabel terikat (variabel Y). Namun penelitian ini juga ada perbedaan mendasar dengan penelitian terdahulu, yakni jenis absensi yang dipakai pada variabel bebas (variabel X) dan lokus penelitian yang diambil. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian pada MAN di Kabupaten Karawang, yang terdiri dari MAN 1 Karawang, MAN 2 Karawang, MAN 3 Karawang, dan MAN 4 Karawang. Alasan penulis memilih lokasi penelitian tersebut karena seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada beberapa masrasah yang dipilih sudah menerapkan sistem presensi *online* dari Kemenag Kabupaten Karawang. Dan ditemukannya berbagai masalah mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berhubungan dengan penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online*.

Pada penelitian kali ini membahas dua variabel yang terdiri dari penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* sebagai variabel bebas (variabel X) yang diukur dengan enam indikator Sistem Informasi Manajemen yang diambil dari model kesuksesan sistem informasi Delone and Mclean dalam Wiyati dan Sarja (2018), diantaranya: (1) Kualitas sistem, (2) Kualitas informasi, (3) Penggunaan, (4) Kepuasan pengguna. Dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (variabel Y) yang diukur menggunakan teori Singodimejo dalam Sutrisno (2020) dengan empat indikator, diantaranya: (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan lembaga, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut D. Yusuf & Afandi (2020), salah satu sumber penyebaran virus *Covid-19* adalah sentuhan jari tangan seperti pada saat melakukan absen dengan mesin presensi *fingerprint* yang digunakan secara bersamaan dan memungkinkan penyebaran virus dari salah satu penggunaannya. Masalah tersebut, menjadi alasan dasar betapa pentingnya penerapan sistem presensi *online* berfungsi dalam pencegahan penyebaran virus *Covid-19*, serta mempermudah pendataan kehadiran pegawai yang dapat dilihat secara *real time* dan akurat dalam mengawasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk menulis suatu penelitian tentang **“Hubungan antara Penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* (Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang?

2. Bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana hubungan antara penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas, antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* pada masa pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang.
2. Untuk menggambarkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada masa pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang.
3. Untuk menganalisis hubungan penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada masa pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai mengenai penerapan penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* hubungannya dengan disiplin kerja, serta memperkaya *khazanah* ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan dan dunia kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Madrasah

Penelitian ini semoga dapat memberikan kontribusi positif bagi Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang serta pimpinan dan pihak

terkait diharapkan dapat mengembangkan penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* di madrasah guna menaikan disiplin kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS).

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini semoga mampu menambah pemahaman untuk peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama.

c. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbaikan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* sebagai variabel X dan disiplin kerja sebagai variabel Y, subyek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Karawang, penelitian ini dilaksanakan pada masa pandemi *Covid-19*.

Pandemi *Covid-19* merupakan masalah kesehatan global termasuk Indonesia (Fadlansyah, dkk., 2020). Hadirnya pandemi *Covid-19* telah mengubah berbagai lini kehidupan, termasuk pendidikan. Kondisi ini mengharuskan semua unsur dan pemangku kepentingan di dunia pendidikan untuk mulai beradaptasi (Fathonah & Renhoran, 2021).

Menurut Sutabri (2020), penerapan Sistem Informasi Manajemen merupakan subsistem informasi yang terkoordinasi serta terpadu, yang dapat mengubah data menjadi informasi melalui berbagai cara, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas berdasarkan ketentuan standar muturiteria. Salah satu jenis penerapan Sistem Informasi Manajemen yang banyak digunakan dalam organisasi pada masa pandemi *Covid-19* adalah presensi *online*. Arifin dan Widiyarta (2021:40) mendefinisikan presensi *online* sebagai proses pencatatan

kehadiran secara *realtime* menggunakan sistem *cloud* yang terhubung dengan database. Data kehadiran dapat disimpan secara otomatis oleh sistem ini. Sistem *cloud* ini akan menyimpan data presensi secara otomatis. Selain itu, selama kita terhubung dengan jaringan internet, data dapat dilihat di mana saja dan kapan saja.

Penerapan penerapan Sistem Informasi Manajemen presensi *online* dapat diukur dengan indikator model kesuksesan sistem informasi menurut Delone dan Mclean dalam Wiyati dan Sarja (2018) sebagai berikut: (1) Kualitas sistem, ialah performa dari sistem yang merujuk pada seberapa baik perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan pengguna, (2) Kualitas informasi, merujuk pada *output* dari sistem informasi menyangkut nilai, manfaat, relevansi dan urgensi dari informasi yang dihasilkan, (3) Penggunaan, untuk mengetahui kebergantungan dan keberlanjutan penggunaan sistem, (4) Kepuasan pengguna, merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi.

Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan upaya manajer dengan berkomunikasi kepada pegawai untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan dalam mematuhi norma-norma social dan peraturan yang berlaku di organisasi.

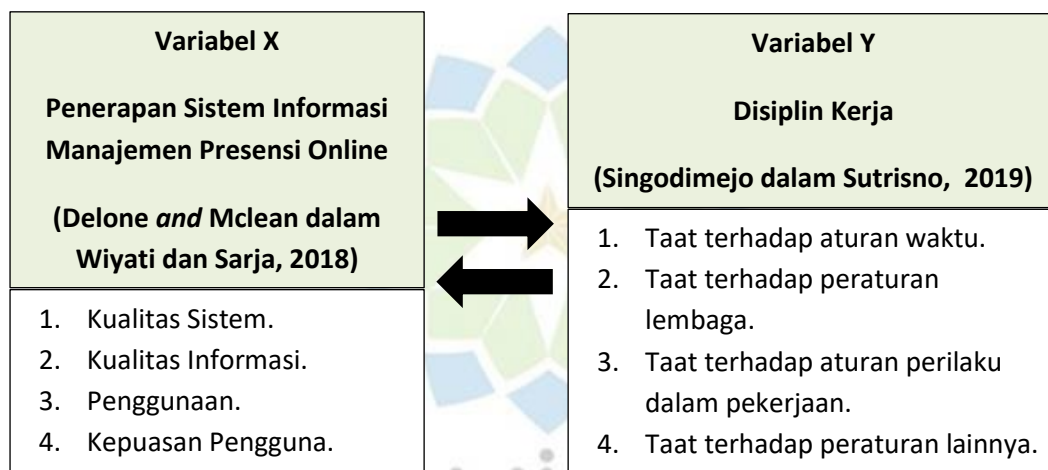
Indikator disiplin kerja menurut teori Singodimejo dalam Sutrisno (2020) mencakup: (1) Taat terhadap aturan waktu: jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat, (2) Taat terhadap peraturan lembaga: peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat terhadap peraturan lainnya: peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, 6)

Ada tidaknya perhatian kepada pegawai 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Sutrisno, 2020). Penerapan sistem informasi manajemen presensi *online* sebagai bentuk pengawasan pemimpin terhadap kehadiran para pegawai di tempat kerja, termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka bagan yang menggambarkan penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari rumusan masalah berdasarkan teori yang relevan, bukan jawaban empirik yang didapat dalam pengumpulan data. (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni penerapan sistem informasi manajemen presensi *online* (Variabel X) dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (variabel Y). Hipotesis dalam penelitian ini mencakup:

H₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* dengan disiplin kerja

Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Diperlukan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan acuan untuk penelitian yang relevan agar mendapatkan gambaran tentang penelitian ini, dengan judul “Hubungan antara Penerapan Sistem Informasi Manajemen Presensi *Online* dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Masa Pandemi *Covid-19* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang”, adapun penelitian yang relevan dengan penelitian penulis diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andisa Risfania Syahputri (2017), mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Online* dan *E-Logbook* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan Sistem Absensi *Online* dan *E-Logbook* sama-sama memiliki pengaruh yang sedang, positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2/R Square) diperoleh sebesar 0,180 atau 18 % yang menunjukkan bahwa Sistem Absensi *Online* dan *E-Logbook* secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 18 %.

2. Penelitian yang dilakukan Farisa Djubaini, dkk (2017), mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul “Pengaruh Penggunaan *Fingerprint* dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Didapatkan F hitung = 19.032 dengan signifikan 0,000 sedangkan uji T parsial (Uji T) signifikansi p-value dari absensi fingerprint (X1) = 0,000 < 0,05, kompensasi (X2) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal, dkk (Kamal et al., 2020), mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika.” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh kuat terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,773 artinya absensi *fingerprint* yang diselenggarakan memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta, sedangkan hasil Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dimungkinkan oleh pengaruh dari faktor lainnya. Hasil persamaan Regresi sebesar $Y = -1,625 + 1,010 X$ artinya setiap variabel mendapatkan penurunan 1 kali, sehingga dapat mengalami penurunan sebesar 1,010.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Keaslian Penelitian
1.	Andisa Risfania Syahputri, “Pengaruh	- Pendekatan penelitian	- <i>E-Logbook</i> sebagai	- Penerapan Sistem Informasi

	Penerapan Sistem Absensi <i>Online</i> dan <i>E-Logbook</i> terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur”, 2017.	kuantitatif. - Absensi <i>Online</i> sebagai variabel X1. - Disiplin kerja sebagai variabel Y.	variabel X2. - Jumlah lokasi dan nama lokasi penelitian	Manajemen Presensi <i>Online</i> (variabel X). - Disiplin kerja (variabel Y). - Penelitian pada Pegawai Negeri Sipil di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karawang. - Penelitian dilaksanakan pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> .
2.	Farisa Djubaini, dkk, “Pengaruh Penggunaan <i>Fingerprint</i> dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado”, 2017.	- Pendekatan penelitian kuantitatif. - Disiplin kerja sebagai variabel Y.	- Absensi <i>fingerprint</i> dan kompensasi sebagai variabel X. - Nama lokasi penelitian dan total tempat penelitian.	
3.	Fahmi Kamal, “Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika”, 2020.	- Disiplin kerja sebagai variabel Y. - Pendekatan penelitian kuantitatif.	- Banyaknya lokasi penelitian. - Absensi <i>fingerprint</i> sebagai variabel X.	