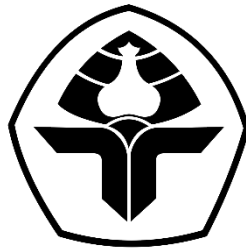


SKRIPSI

**DAMPAK SISTEM ABSENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) DI POLITEKNIK NEGERI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh:

IDA AYU KADE MIRAH WAHYUNI

NIM. 2315764024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**DAMPAK SISTEM ABSENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) DI POLITEKNIK NEGERI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Skripsi Ini Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat Lulus Program Studi
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

IDA AYU KADE MIRAH WAHYUNI

NIM. 2315764024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Dampak Sistem Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Politeknik Negeri Bali
2. Penulis
 - a. Nama : Ida Ayu Kade Mirah Wahyuni
 - b. NIM : 2315764024
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 19 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003

Pembimbing II



Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M.
NIP. 1976120320081220

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dampak Sistem Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Politeknik Negeri Bali

Oleh:

Ida Ayu Kade Mirah Wahyuni

NIM 2315764024

Disahkan:

Ketua Penguji

Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M.
NIP 197612032008122001

Penguji I

I Wayan Siwantara, SE, M.M.

NIP 196503071992031002

Penguji II

I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, Ph.D

NIP 197409152000121002

Mengetahui,

Jurusan

Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D

NIP 196409291990032003

Badung, 19 Agustus 2024

Program Studi

Manajemen Bisnis Internasional

Politeknik Negeri Bali

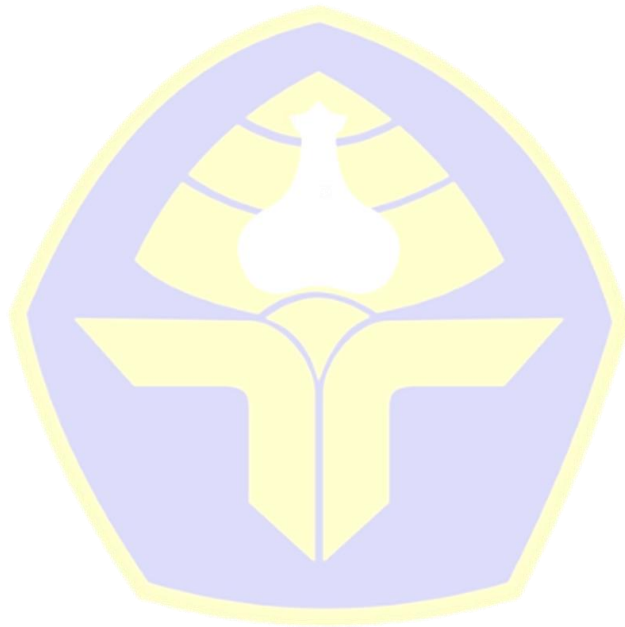
Ketua

Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M.

NIP 197612032008122

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh mekar secara bersamaan”



POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ida Ayu Kade Mirah Wahyuni
NIM : 2315764024
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:

“Dampak Sistem Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Politeknik Negeri Bali”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 19 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ida Ayu Kade Mirah Wahyuni
NIM . 199301212022032010

ABSTRAK

Dampak Sistem Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dampak Absensi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Politeknik Negeri Bali. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang menentukan kinerja organisasi, khususnya dalam instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di Politeknik Negeri Bali yang berjumlah 160 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 114 orang menggunakan teknik *proportional sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Dampak Absensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.45 ($p < 0.05$). Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan koefisien regresi sebesar 0.35 ($p < 0.05$). Secara simultan, Dampak Absensi dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan 58% variabilitas disiplin kerja PNS di Politeknik Negeri Bali, dengan nilai F hitung sebesar 48.76 ($p < 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa baik Absensi yang efektif maupun motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan Absensi yang baik dan peningkatan motivasi kerja untuk memperbaiki disiplin kerja PNS di institusi tersebut.

Kata Kunci: Dampak Absensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil Politeknik Negeri Bali, Analisis Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

Attendance Effectiveness System and Work Motivation on Civil Servants' Work Discipline at Bali State Polytechnic

This study aims to analyze the influence of attendance effectiveness and work motivation on the work discipline of Civil Servants (PNS) at Bali State Polytechnic. Work discipline is an important aspect that determines organizational performance, especially in government agencies. The research method used is quantitative. The population of this study is all civil servants at Bali State Polytechnic, totaling 160 people. The research sample was taken from 114 people using proportional sampling techniques. Data collection was carried out using a questionnaire measured using a 5-point Likert scale that has been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results of the study partially showed that attendance effectiveness has a positive and significant effect on work discipline with a regression coefficient of 0.45 ($p < 0.05$). Work motivation also has a positive and significant partial effect with a regression coefficient of 0.35 ($p < 0.05$). Simultaneously, attendance effectiveness and work motivation together explain 58% of the variability in the work discipline of Civil Servants at Bali State Polytechnic, with an F value of 48.76 ($p < 0.05$). These findings indicate that both effective attendance and high work motivation can improve employee work discipline. The implication of this study is the importance of good attendance management and increasing work motivation to improve the work discipline of civil servants in the institution.

Keywords: *Attendance Effectiveness, Work Motivation, Work Discipline, Civil Servants, Bali State Polytechnic, Multiple Linear Regression Analysis..*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas karunia-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan yang berjudul “**Dampak Sistem Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Politeknik Negeri Bali**”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM sebagai pembimbing utama yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan saran selama penulis mengikuti program Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis, khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. sebagai pembimbing pendamping yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan bimbingan dan saran kepada penulis selama penulis mengikuti program Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis, khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak I Wayan Siwantara, SE, M.M , Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL, Ph.D, selaku para penguji skripsi yang telah memberikan masukan, saran, sanggahan, dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
4. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

5. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dengan baik selama proses perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
6. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dengan baik selama proses perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan berlangsung, serta pegawai dan staff yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan segala keperluan perkuliahan dengan pelayanan yang baik.
8. Ayah dan Ibu serta keluarga yang telah memberikan doa, dukungan semangat, dan bantuan kepada penulis. Seluruh teman-teman seangkatan Program Studi Administrasi Bisnis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan, dan saran selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis, dengan penuh kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan dan penyelesaian tesis ini serta kepada penulis sekeluarga.

Denpasar, 9 Agustus 2024

Penulis



Ida Ayu Kade Mirah Wahyuni

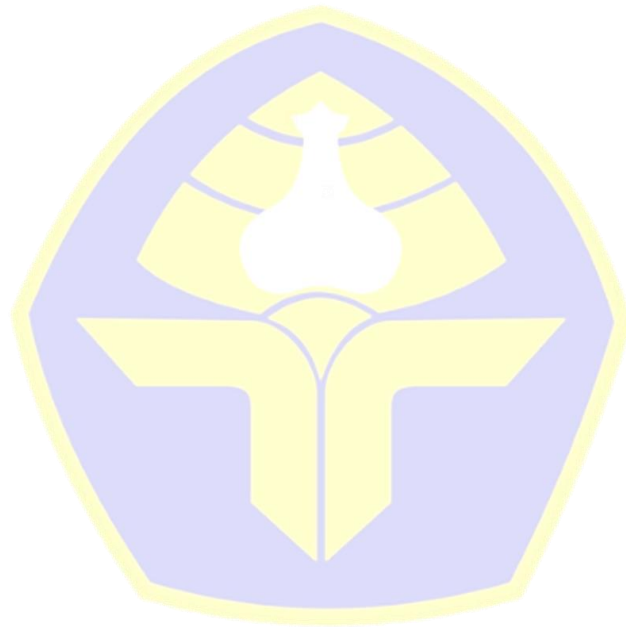
2315764024

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER LUAR.....	i
HALAMAN COVER DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Telaah Teori	11
2.1.1 Disiplin Kerja	11
2.1.2 Absensi.....	16
2.1.3 Motivasi Kerja.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	29
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	34
2.3.1 Kerangka Konsep.....	35

2.3.2	Hipotesis.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2	Objek dan Jenis Penelitian	40
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
3.3.1	Jenis Data	41
3.3.2	Sumber Data.....	41
3.4	Variabel Penelitian.....	41
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.5.1	Absensi (X_1).....	43
3.5.2	Motivasi Kerja (X_2).....	45
3.5.3	Disiplin Kerja (Y)	46
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.6.1	Populasi.....	47
3.6.2	Sampel.....	48
3.7	Metode Pengumpulan Data	50
3.8	Teknik Analisa Data	51
3.8.1	Analisis Deskriptif	52
3.8.2	Pengujian Instrumen.....	53
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
3.8.4	Uji Hipotesis	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1	Gambaran Umum Politeknik Negeri Bali	59
4.2	Hasil Analisa Data	61
4.2.1	Karakteristik Responden	51
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif	56
4.2.3	Hasil Pengujian Instrumen	66
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	74
4.3	Pembahasan	81
4.3.1	Pengaruh Absensi Terhadap Disiplin Kerja	81

4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	83
4.3.3	Pengaruh Absensi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		89
5.1	Simpulan.....	89
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....		93
LAMPIRAN.....		97



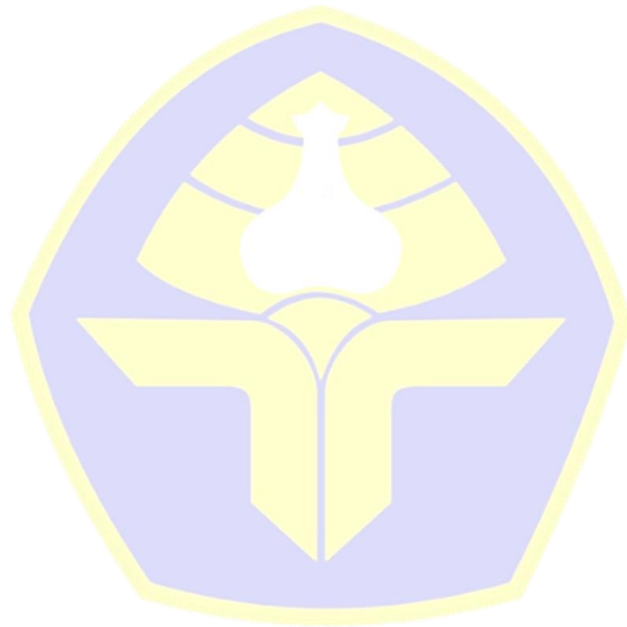
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Absensi Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali Tahun 2021 – 2023	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1	Jumlah Tenaga Kependidikan Tiap Bagian Pada Politeknik Negeri Bali Tahun 2023	48
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	50
Tabel 3.3	Nilai Standar Skala Likert	51
Tabel 3.4	Kriteria Interpretasi Skor	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden tentang Absensi	57
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja	60
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Heterokedastisitas	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Statistik Parsial (T-Test)	75
Tabel 4.16	Hasil Uji Statistik Simultan F (F-Test)	76
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep	35
------------	-----------------------	----



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	102
Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 4. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji R ²	106
Lampiran 5. Data Responden	107
Lampiran 6. Tabulasi Data Responden.....	115
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup	115



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SSDM adalah komponen penting dalam sebuah organisasi (Dirani et al., 2020). Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. SDM memegang peranan penting sebagai motor penggerak keberlangsungan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas (Mistriani et al., 2020). SDM juga menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi khususnya pada organisasi yang berbasis pada layanan masyarakat. Salah satu organisasi yang memiliki SDM yang kompleks adalah Lembaga Pendidikan (Bahri, 2022).

Lembaga pendidikan memiliki beberapa pelanggan yaitu pelajar/mahasiswa, staf, dosen, alumni, penyandang dana, dan industri yang sudah dan akan menyerap lulusannya (Iqbal, 2022). Salah satu SDM yang ada pada institusi pemerintah yaitu pada Politeknik Negeri Bali adalah Tenaga Kependidikan.

Tenaga Kependidikan adalah personel yang berperan sebagai pendukung utama dalam penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga. Tugas mereka mencakup pengelolaan administrasi, pengembangan sistem, pengawasan, dan penyediaan layanan teknis. (Habibi, 2022). Tenaga kependidikan mencakup berbagai peran penting dalam pengelolaan sekolah, seperti kepala sekolah, penilik, pengawas, pustakawan, dan teknisi. Standar yang harus mereka penuhi meliputi pendidikan awal, kondisi fisik dan mental yang baik, serta pengembangan diri selama bekerja (Andini et al., 2023). Salah satu Pelayanan di Politeknik Negeri Bali membutuhkan kualitas Tenaga Kependidikan yang tinggi agar sesuai dengan kebutuhan. Pemenuhan kualitas Tenaga Kependidikan ini dilakukan melalui standarisasi pengetahuan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi pelayanan saat ini. Pemenuhan kebutuhan akan kualitas layanan prima tersebut membutuhkan perhatian organisasi untuk selalu melakukan pelatihan dan pegawai agar berkinerja lebih baik.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan seorang pegawai untuk mengikuti dan menegakkan segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, baik yang telah diatur secara tertulis maupun yang belum tertulis (Mastini, 2024). Ini meliputi patuh terhadap aturan, norma-norma, dan prosedur perusahaan, serta menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Disiplin kerja juga mencakup tindakan konkret yang dilakukan oleh karyawan, baik yang terdokumentasi maupun tidak, serta mencerminkan sikap, perilaku, dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja berfungsi sebagai variable yang penting yang berkorelasi langsung dengan produktivitas dan kinerja keseluruhan tempat kerja.

Di Politeknik Negeri Bali, kondisi ideal yang diharapkan mencakup berbagai aspek penting dari disiplin kerja pegawai. Pertama, diharapkan bahwa tingkat absensi pegawai harus sangat rendah, mendekati 100% kehadiran pada hari kerja. Hal ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kedua, kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja harus konsisten, termasuk mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan dan prosedur administrasi. Ketiga, pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dalam dedikasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, aktif berpartisipasi dalam pelatihan, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Keempat, dengan disiplin kerja yang baik, pegawai diharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal dan mendukung tujuan organisasi secara efektif. Namun, dalam praktiknya, pencapaian standar ini seringkali terhambat oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti masalah absensi dan motivasi.

Kondisi nyata di Politeknik Negeri Bali menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai standar disiplin kerja yang ideal. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai berkisar antara 36,3% hingga 39,4% dalam periode 2021 hingga 2023 (Data Kepegawaian PNB, 2023). Angka ini menunjukkan adanya masalah signifikan dalam hal kedisiplinan, di mana persentase absensi yang tinggi mencerminkan ketidakpatuhan terhadap peraturan kehadiran. Selain itu, terdapat variasi dalam kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada, dengan beberapa

pegawai yang tidak konsisten dalam mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Tingkat motivasi kerja di kalangan pegawai juga tampaknya bervariasi, di mana beberapa pegawai menunjukkan motivasi tinggi sementara yang lain kurang termotivasi. Akibatnya, kinerja pegawai tidak selalu konsisten, mempengaruhi kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk lebih detailnya, faktor absensi adalah salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi mendalam mengenai kehadiran pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja, produktivitas, dan kemajuan institusi (Daulay, 2022). Di Politeknik Negeri Bali, data absensi menunjukkan fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun, dengan persentase absensi yang mencapai 39,4% pada tahun 2023 (Data Kepegawaian PNB, 2023). Kenaikan angka absensi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk cuti, sakit, atau kemalasan kerja. Penerapan sistem absensi biometrik dengan teknologi sidik jari sebagai upaya untuk mengatasi masalah ini, namun masih terdapat perbedaan temuan dalam penelitian mengenai pengaruh absensi terhadap disiplin kerja (Azizah et al., 2022; Kamal et al., 2020; Kurniawan & Usuluddin, 2021; Nada et al., 2022; Puspaningrum et al., 2019).

Absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Zulfikar & Kurniawati, 2020). Data kehadiran pegawai yang akurat dan lengkap dapat menjadi indikator penting untuk mengukur kinerja individu, menentukan remunerasi, meningkatkan produktivitas, serta menilai keberhasilan keseluruhan suatu organisasi (Daulay, 2022). Untuk mengatasi hal ini, perusahaan telah mengadopsi sistem Absensi biometrik dengan menggunakan

teknologi sidik jari sebagai solusi (Kurniawan & Usuluddin, 2021). Absensi Biometrik (Sidik Jari) adalah sistem pencatatan kehadiran karyawan atau individu di suatu tempat kerja atau institusi dengan menggunakan data biometrik sidik jari sebagai identifikasi. Dapat disimpulkan, sidik jari digunakan sebagai tanda pengenal unik untuk memverifikasi identitas seseorang (Puspaningrum et al., 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan bahwa Absensi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, baik pada pegawai KOMINFO maupun ASN di Lampung (Azizah et al., 2022; Kamal et al., 2020; Kurniawan & Usuluddin, 2021). Namun, terdapat dua temuan yang bertentangan mengenai hubungan antara Absensi dan disiplin kerja, salah satunya yaitu penelitian oleh Nada et al., (2022) dan Puspaningrum et al (2019). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Absensi tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, terdapat perbedaan temuan antara penelitian-penelitian tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dipertimbangkan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi karyawan menjelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Saputra, 2019). Oleh karena itu, terdapat perbedaan dalam motivasi yang ditunjukkan oleh individu dalam menghadapi situasi yang sama (Sari & Ananda, 2023). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karena karyawan yang termotivasi memiliki

alasan yang kuat untuk mematuhi aturan perusahaan dan bekerja dengan baik (Nada et al., 2022).

Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu yang telah disebutkan, mayoritas temuan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Beberapa penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja oleh (Nada et al., 2022; Rahmah et al., 2024; Sunah, 2019). Namun, penelitian Sari & Ananda (2023) menemukan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan pentingnya penyelidikan lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor atau konteks yang mungkin mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara lebih komprehensif.

Berdasarkan fenomena dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini akan menganalisis “Dampak Sistem Absensi dan Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja yang dilakukan di Poloteknik Negeri Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah absensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali?

3. Apakah absensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Absensi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali.
3. Untuk menganalisis pengaruh Absensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang interaksi kompleks antara faktor-faktor seperti Absensi dan motivasi kerja dalam membentuk disiplin kerja di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Bali. Melalui analisis yang cermat, penelitian ini dapat mengungkap hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian dapat memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman teori social

control, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam ini, penelitian ini berpotensi menjadi dasar bagi pengembangan teori baru atau pembaruan teori yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya dapat meningkatkan pemahaman teoritis kita tentang bagaimana organisasi mengontrol perilaku anggotanya, tetapi juga memberikan landasan yang kuat bagi praktisi manajemen untuk merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, khususnya di lingkungan Pegawai Negeri Sipil pada Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dapat memberikan dampak yang signifikan bagi tiga pihak yang berbeda:

1. Bagi Institut Pendidikan (Politeknik Negeri Bali)

Penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Negeri Bali. Dengan pemahaman lebih baik tentang hubungan antara Absensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, institusi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, seperti pengembangan program pelatihan, insentif yang tepat, dan penyempurnaan peraturan.

2. Bagi Mahasiswa/Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh mahasiswa dan akademisi di Politeknik Negeri Bali sebagai referensi atau studi kasus dalam mata

kuliah terkait manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi. Penelitian ini membantu mahasiswa memahami teori-teori kontrol sosial, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara praktis dalam konteks organisasi publik, meningkatkan pemahaman mereka dan kemampuan menerapkannya dalam situasi nyata.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini berpotensi meningkatkan kualitas layanan publik di Politeknik Negeri Bali melalui peningkatan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan reputasi institusi secara keseluruhan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari proposal penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup pendahuluan yang terdiri dari berbagai elemen penting, yaitu latar belakang masalah yang mendasari penelitian, perumusan masalah yang akan diteliti, serta tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, bab ini juga menjelaskan kontribusi penelitian yang dibagi menjadi dua aspek, yaitu kontribusi secara teoritis yang berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan, dan kontribusi praktis yang memberikan manfaat langsung bagi praktik di lapangan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka mencakup tinjauan mendalam terhadap berbagai teori yang relevan dengan topik penelitian. Teori-teori ini diperoleh melalui studi pustaka yang melibatkan berbagai sumber seperti buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang terkait dengan masalah yang diteliti. Bab ini juga menyertakan contoh-contoh penelitian terdahulu yang relevan, yang disajikan bersama dengan ringkasan hasil-hasil penelitian tersebut dalam bentuk tabel. Selain itu, disajikan pula kerangka teoritis yang menjadi landasan konseptual bagi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan rinci mengenai berbagai aspek penting dalam penelitian, termasuk lokasi penelitian, variabel yang diteliti, serta sumber dan jenis data yang digunakan. Selain itu, bab ini juga menguraikan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang merangkum temuan utama penelitian dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu, penulis juga memberikan saran berdasarkan hasil penelitian, yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya atau aplikasi praktis.



BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Absensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan Absensi, semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan di Politeknik Negeri Bali.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan di Politeknik Negeri Bali.

3. Absensi (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem Absensi yang efektif, bersama dengan tingginya motivasi kerja pegawai, secara bersama-sama memengaruhi tingkat disiplin kerja yang tinggi di Politeknik Negeri Bali.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan dan penjelasan tanggapan responden sebelumnya, berikut adalah tiga saran:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Absensi dan motivasi kerja, disarankan agar manajemen Politeknik Negeri Bali lebih memperhatikan kebijakan dan implementasi sistem Absensi yang efektif. Hal ini mencakup pemantauan dan peningkatan aturan Absensi, serta penyediaan pelatihan terkait penggunaan sistem Absensi bagi pegawai. Dengan demikian, kepatuhan terhadap aturan Absensi dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan memperkuat disiplin kerja di institusi tersebut
2. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai di Politeknik Negeri Bali. Misalnya, penelitian dapat mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau insentif yang ditawarkan oleh manajemen. Dengan memahami lebih

dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai.

3. Sebagai pelengkap dari pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, disarankan untuk melaksanakan penelitian kualitatif yang melibatkan wawancara dengan pegawai. Dengan wawancara, penelitian tersebut dapat mendalami persepsi dan pengalaman individu terkait motivasi kerja, serta faktor-faktor yang mendorong atau menghambat disiplin kerja mereka. Hasil dari penelitian kualitatif ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual, yang dapat digunakan untuk merancang intervensi atau program pengembangan yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai di Politeknik Negeri Bali.
4. Untuk penelitian selanjutnya, variabel motivasi dapat berperan sebagai variabel mediator seperti yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediator, peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis SEM. Analisis ini menguji model yang lebih kompleks dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel. Pertimbangkan untuk mengukur variabel-variabel dengan lebih detail. Misalnya, untuk absensi, peneliti selanjutnya bisa melihat tidak hanya frekuensi absensi, tetapi juga durasi absensi dan alasan absensi. Untuk motivasi, peneliti selanjutnya bisa

mengukur berbagai jenis motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dan sumber-sumber motivasi.

5. Berdasarkan analisis, ada beberapa area dalam variabel absensi dan motivasi yang perlu ditingkatkan. Untuk variabel absensi, khususnya pada item terkait keamanan data sistem *fingerprint* (indikator Keamanan), disarankan untuk meningkatkan sosialisasi tentang keamanan data, melibatkan pegawai dalam keputusan terkait sistem, dan melakukan audit keamanan berkala. Pada variabel motivasi, terutama terkait ambisi kepemimpinan (indikator kebutuhan akan kekuasaan), perlu dikembangkan program pengembangan karir, pelatihan kepemimpinan, dan jalur karir yang jelas. Untuk meningkatkan jaringan sosial dan keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif, disarankan untuk meningkatkan kegiatan sosial di tempat kerja, membentuk kelompok kerja, dan melaksanakan program mentoring. Secara umum, penting untuk meningkatkan komunikasi, memberikan pengakuan atas kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem dan program yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *DISTINGSI: Journal of Digital Society*, 1(3), 7–17. <https://jurnal.panengen.com/index.php/djods/article/view/22>
- Andini, D., Fadilah, E. A., Il, N. L., & Noviani, D. (2023). Meningkatkan Kualitas Pendidik Terhadap Administrasi Kepegawaian Pendidikan. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)*, 1(1), 133–144.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.333365/smart.v1i2.1742>
- Bahri, S. (2022). Impelmentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3.
- Daulay, A. (2022). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6677–6687.
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G., & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: A response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380–394.
- Endarwita, Yurasti, & Rahmita, E. (2021). The Effect Of The Use Of Finger Print And Performance Allowance On Employee's Discipline In The Office Of The Ministry Of Religion, Pasaman District. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(1), 312–323. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (9th ed., Vol. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ke-19, Vol. 1). PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, M. (2022). Peran pendidikan vokasi dalam pengembangan ekonomi Islam. *Malia (Terakreditasi)*, *13*(2), 193–212.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, *16*(2), 32–49. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.352>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Hj. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Hj. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, 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://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/141>
- Lubis, H., & Tabastuvi, N. (2022). The Effect Of Electronic Attendance, Dicipline, Remuneration, Organizational Culture, And Work Motivation To Employees Performance In Government Banjar City. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022, 10-11 August 2022, Purwokerto, Central Java, Indonesia*, *1*(1), 1–9. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320893>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396.
- Mastini, N. P. M. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mistriani, N., Maria, A. D., & Damayanti, V. (2020). Pentingnya Pelaku Industri Pariwisata Dibekali Uji Kompetensi Lewat Daring untuk Meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia. *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research*, *2*(01), 32–42.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, *17*(01), 154–168. <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>

- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *JIAGABI*, 11(1), 214–222.
- Nurchayati, U., & Permadi, H. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ. *JCI: Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(1), 1–10. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/6516>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35–44. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289>
- Rahmah, N. T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Absensi Pengenalan Wajah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ). *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 2(02), 11–19. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.61132/santri.v2i2.408](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.61132/santri.v2i2.408)
- Rahmayu, M., & Irmalasari, I. (2022). Analisis Penerimaan Sistem Presensi Karyawan Berbasis Fingerprint Dengan Metode Technology Acceptence Pada PT. Karex Indo Express. *Bulletin of Information Technology (BIT)*, 3(4), 261–267. <https://doi.org/10.47065/bit.v3i4.374>
- Rizqiyah, S., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Hanafi, A. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 66–74. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v2i1.71>
- Saefullah, E., & Tabroni. (2021). Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 1(1), 53–60. <https://doi.org/10.53067/ijebef.v1i1.7>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sari, M. M., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Faktor Lainnya Terhadap Disiplin Kerja CV. SBE. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 3(3), 81–88. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i3.2230>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi Ke-5). Refika Aditama.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (2nd ed., Vol. 2). ALFABETA.
- Sunah, M. D. A. (2019). Penggunaan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 2(1), 29–41. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.37>
- Wardani, I. N., & Samsudin, A. (2023). Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional Industri PT Molindo Raya Industrial. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9682–9694. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2077>
- Zulfikar, D., & Kurniawati, E. (2020). Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bima. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(1), 11–16. <http://djournals.com/arbitrase/article/view/24>



POLITEKNIK NEGERI BALI