Journal of Contemporary Gender and Child Studies (JCGCS)
Vol 5 No 3 2026, p. 1480-1487
Avaliable online at: https://zia-research.com/index.php/jcgscs



JOURNAL OF CONTEMPORARY GENDER AND CHILD STUDIES
Vol 5 No 3 Year 2026 Page 1480-1487
https://zia-research.com/index.php/jcgcs

Sistem Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan di SMK Negeri Cibogo

Milda Aryani[1], Dewi Untari[2], Ranggi Radiyanti[3]
[1,2,3] Universitas Mandiri, Subang, Jawa Barat, Indonesia
Email : mildaaryani12@gmail.com [1], dew11untari@gmail.com [2], ranggi.9064@gmail.com [3]

ARTICLE INFO

Kata Kunci
Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)
Disiplin Kerja
Kinerja Pendidik
Manajemen

ABSTRACT

The study employs a quantitative approach using a causal-associative method. The population consists of all 43 educators and education personnel at SMK Negeri Cibogo. Data analysis techniques include descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression, hypothesis testing (t-test and F-test), and coefficient of determination (R^2) analysis using SPSS. Descriptive analysis results indicate that the fingerprint attendance system falls into the "good" category (74.79%), work discipline falls into the "good" category (77.07%), and performance falls into the "very good" category (88.47%). Partial hypothesis testing (t-test) reveals that the fingerprint attendance system has a positive and significant effect on performance (t-calculated = 4.018 > t-table = 2.021; Sig. = 0.001 < 0.05), and work discipline also has a positive and significant effect on performance (t-calculated = 2.571 > t-table = 2.021; Sig. = 0.014 < 0.05). Simultaneously (F-test), the fingerprint attendance system and work discipline have a positive and significant effect on performance (F-calculated = 32.831 > F-table = 3.323; Sig. = 0.001 < 0.05). The obtained coefficient of determination (R^2) is 0.621 (62.1%), indicating that 62.1% of the variation in employee performance is explained by the combination of technology-based supervision (fingerprint system) and work discipline, while the remaining 37.9% is influenced by factors outside this research model.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri Cibogo sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem absensi *fingerprint* berada dalam kategori baik (74,79%), disiplin kerja dalam kategori baik (77,07%), dan kinerja dalam kategori sangat baik (88,47%). Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa sistem absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t_{\text{hitung}} = 4{,}018 > t_{\text{tabel}} = 2{,}021$; Sig. $= 0{,}001 < 0{,}05$), serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t_{\text{hitung}} = 2{,}571 > t_{\text{tabel}} = 2{,}021$; Sig. $= 0{,}014 < 0{,}05$). Secara simultan (uji F), sistem absensi *fingerprint* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($F_{\text{hitung}} = 32{,}831 > F_{\text{tabel}} = 3{,}323$; Sig. $= 0{,}001 < 0{,}05$). Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,621 (62,1%), yang mengindikasikan bahwa sebesar 62,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kombinasi pengawasan berbasis teknologi (*fingerprint*) dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pada lembaga pendidikan. Administrasi kepegawaian yang sebelumnya banyak mengandalkan pencatatan manual mulai diarahkan pada sistem digital yang lebih akurat, objektif, dan efisien. Salah satu bentuk penerapan tersebut adalah sistem absensi berbasis biometrik melalui sidik jari *(fingerprint)*. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat waktu datang dan pulang, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan kehadiran.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kehadiran dan ketepatan waktu merupakan bagian penting dari pengendalian perilaku kerja. Sistem *fingerprint* memungkinkan pencatatan dilakukan

berdasarkan identitas biometrik setiap pegawai sehingga potensi manipulasi seperti titip absen dapat ditekan. Data yang tersimpan secara digital juga dapat digunakan untuk membantu proses rekapitulasi dan evaluasi kehadiran. Namun, penerapan teknologi tidak otomatis menyelesaikan seluruh persoalan kinerja. Disiplin kerja tetap menjadi unsur penting karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu mematuhi jam kerja, mengikuti tata tertib, menggunakan waktu secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

Permasalahan tersebut terlihat di SMK Negeri Cibogo. Sekolah telah menggunakan *fingerprint*, tetapi pemanfaatannya belum sepenuhnya optimal. Sebagian pendidik dan tenaga kependidikan, terutama ASN, masih menggunakan aplikasi Jabar *Smart* ASN (JSA) untuk pencatatan kehadiran. Kondisi ini menciptakan dualisme sistem absensi dan berpotensi memengaruhi konsistensi data internal sekolah. Dokumen penelitian juga mencatat bahwa meskipun tingkat kehadiran meningkat, keterlambatan dan ketidakhadiran masih ditemukan. Berikut adalah daftar kehadiran pada SMK Negeri Cibogo.

Tabel 1. Daftar Kehadiran SMK Negeri Cibogo

Tahun	Pegawai	Kehadiran	Keterlambatan	Ketidakhadiran
2023	40	92%	5%	3%
2024	40	94%	4%	2%
2025	43	96%	3%	1%

Tabel 1 tersebut memperlihatkan perbaikan indikator kehadiran dari tahun 2023 sampai 2025, tetapi peningkatan kehadiran belum dapat dijadikan satu-satunya indikator bahwa kinerja telah meningkat. Di sinilah disiplin kerja menjadi penting sebagai perilaku yang menghubungkan kepatuhan terhadap aturan dengan pelaksanaan tugas. *Research gap* penelitian ini terletak pada temuan terdahulu yang belum konsisten. Sebagian penelitian menunjukkan *fingerprint* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menempatkan disiplin sebagai faktor yang lebih menentukan atau sebagai jalur tidak langsung. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji kombinasi *fingerprint* dan disiplin kerja terhadap kinerja pada konteks SMK masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab apakah sistem absensi *fingerprint* dan disiplin kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri Cibogo.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, pengelolaan tersebut mencakup pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya strategis yang secara langsung mendukung proses pembelajaran dan pelayanan sekolah. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berorientasi pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu bekerja secara produktif dan profesional. Dalam konteks penelitian ini, sistem absensi *fingerprint* dapat dipandang sebagai bagian dari fungsi pengendalian, sedangkan disiplin kerja merepresentasikan perilaku kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Keduanya berhubungan dengan upaya mencapai kinerja yang optimal. Dalam pelaksanaannya, manajemen tidak hanya berfokus pada pengaturan pekerjaan, tetapi juga mengatur sumber daya manusia, keuangan, sarana, serta sistem kerja agar seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara terarah dan terkoordinasi (Sutrisno, 2021). Selanjutnya, Untari et al. (2026) memperluas kajian manajemen SDM dengan membahas faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu motivasi, pelatihan, *self-efficacy*, dan *employee engagement*. Penelitian tersebut menegaskan pentingnya kajian kinerja dalam perspektif pengelolaan sumber daya manusia secara lebih komprehensif.

Sistem absensi *fingerprint* adalah sistem pencatatan kehadiran berbasis biometrik yang menggunakan sidik jari sebagai identitas pengguna. Menurut sumber yang digunakan dalam skripsi, sistem tersebut diarahkan untuk meningkatkan akurasi, transparansi, keamanan, dan efektivitas pengawasan kehadiran. Menurut R. Saputra et al. (2024), absensi *fingerprint* adalah sistem kehadiran elektronik yang menggunakan identifikasi sidik jari untuk mencatat waktu datang dan pulang pegawai secara otomatis dan real-time. Menurut Rahmawati (2022) menyatakan bahwa sistem fingerprint mampu meningkatkan transparansi kehadiran karena data absensi tersimpan secara digital dan sulit dimanipulasi. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa pengawasan kehadiran pegawai merupakan bagian penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, penggunaan sistem *fingerprint* dipandang sebagai salah satu bentuk pengendalian modern dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut pengembangan teori sistem informasi kepegawaian oleh Saputra et al. (2024), indikator efektivitas sistem absensi fingerprint meliputi beberapa aspek utama sebagai berikut: Dalam penelitian ini, *fingerprint* diukur melalui enam indikator: (1) akurasi pencatatan kehadiran, (2) kecepatan proses absensi, (3) keamanan data kehadiran, (4) kemudahan penggunaan sistem, (5) keandalan sistem, dan (6) transparansi data absensi. Indikator tersebut menempatkan *fingerprint* bukan sekadar perangkat keras, tetapi sebagai sistem pengendalian kehadiran.

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan dan tata tertib serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin tidak hanya tercermin dari kehadiran tepat waktu, tetapi juga dari kepatuhan terhadap standar kerja, tanggung jawab, dan penggunaan waktu kerja secara efektif. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2021) di sini berarti sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Artinya, disiplin yang efektif tidak lahir dari rasa takut akan hukuman, melainkan muncul dari dorongan internal pegawai yang memahami esensi dari tugasnya.

Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Indikator disiplin kerja yang digunakan terdiri atas ketepatan waktu hadir, ketepatan waktu pulang, kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap standar kerja, dan sikap disiplin dalam bekerja. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert lima tingkat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pada lingkungan sekolah, kinerja mencakup kualitas administrasi dan pelayanan, pencapaian beban kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Indikator kinerja dalam penelitian ini dikembangkan dari teori Mangkunegara (2021) Penelitian menggunakan enam indikator kinerja: kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja diposisikan sebagai keluaran perilaku kerja yang diharapkan meningkat ketika pengendalian kehadiran dan disiplin berjalan efektif.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan sehingga mampu mendukung tercapainya efektivitas dan mutu pendidikan di sekolah.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel independen, yaitu sistem absensi sidik jari *(fingerprint)* dan disiplin kerja, dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri Cibogo yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Dengan demikian, 43 orang menjadi responden penelitian.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator utama	Jumlah item	Skala
Fingerprint (X1)	Akurasi, kecepatan, keamanan, kemudahan, keandalan, transparansi	10	Likert 1–5
Disiplin (X2)	Ketepatan hadir/pulang, kepatuhan aturan, tanggung jawab, standar, sikap disiplin	10	Likert 1–5
Kinerja (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif	10	Likert 1–5

Instrumen disusun berdasarkan indikator yang telah dijelaskan dalam skripsi. Variabel *fingerprint* mencakup akurasi pencatatan, kecepatan proses, keamanan data, kemudahan penggunaan, keandalan, dan transparansi. Variabel disiplin mencakup ketepatan waktu, kepatuhan aturan, tanggung jawab, standar kerja, dan sikap disiplin. Variabel kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan penyelesaian, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 31. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif; uji validitas; uji reliabilitas Cronbach's Alpha; uji normalitas; uji multikolinearitas; uji heteroskedastisitas; uji linearitas; regresi linear berganda; uji t; uji F; dan koefisien determinasi (R^2). Model regresi yang digunakan adalah Y = a + b1X1 + b2X2 + e. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 43 responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 28 responden (65,12%) adalah laki-laki dan 15 responden (34,88%) perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1, yaitu 33 orang (76,74%). Berdasarkan status kepegawaian, kelompok PPPK/PPPK PW merupakan kelompok dominan sebanyak 26 orang (60,47%). Berdasarkan masa kerja, 28 responden (65,12%) telah bekerja lebih dari lima tahun.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Skor aktual	Skor ideal	Persentase	Kategori
Fingerprint (X1)	1.608	2.150	74,79%	Baik
Disiplin kerja (X2)	1.657	2.150	77,07%	Baik
Kinerja (Y)	1.902	2.150	88,47%	Sangat Baik

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sistem *fingerprint* dinilai baik. Indikator keamanan dan transparansi memperoleh persepsi relatif tinggi, sedangkan akurasi dan kemudahan penggunaan masih menyisakan ruang perbaikan. Dokumen penelitian menyebutkan adanya sebagian responden yang netral karena selisih jam pemindaian dan preferensi terhadap aplikasi Jabar *Smart* ASN. Disiplin kerja berada pada kategori baik dengan skor 1.657 dari skor ideal 2.150 atau 77,07%. Kinerja memperoleh capaian tertinggi, yaitu 88,47% dan masuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan kualitas pelayanan, kerapian administrasi, ketepatan penyelesaian tugas, serta koordinasi kerja dinilai telah berjalan optimal. Secara substantif, hasil deskriptif memperlihatkan bahwa kinerja yang sangat baik berjalan bersamaan dengan tingkat disiplin yang baik dan sistem *fingerprint* yang juga baik. Namun, kategorisasi deskriptif belum menjelaskan hubungan kausal sehingga diperlukan pengujian inferensial.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan seluruh 30 item pernyataan yang terdiri atas 10 item *fingerprint*, 10 item disiplin kerja, dan 10 item kinerja dinyatakan valid. Nilai korelasi setiap item memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian, sehingga seluruh item layak dipakai pada analisis berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item	Item valid	Cronbach's Alpha	Keputusan
Fingerprint (X1)	10	10	0,919	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	10	10	0,921	Reliabel
Kinerja (Y)	10	10	0,904	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. *Fingerprint* memperoleh 0,919, disiplin kerja 0,921, dan kinerja 0,904. Dengan demikian, instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

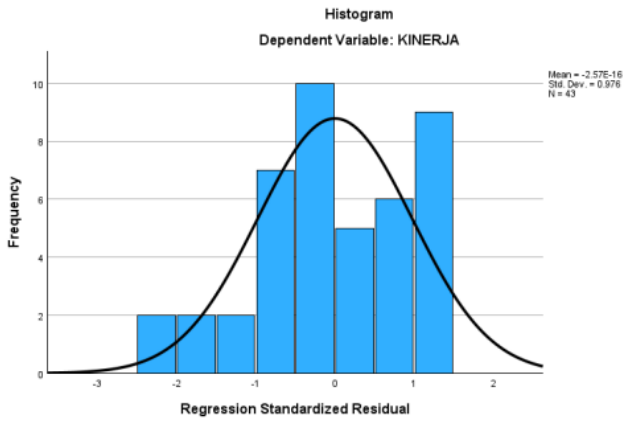
Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas Kolmogorov-Smirnov	Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,556; VIF 1,798	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,556; VIF 1,798	Tidak terjadi
Glejser X1	Sig. 0,572	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Glejser X2	Sig. 0,706	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas X1–Y	Sig. 0,661	Linear
Linearitas X2–Y	Sig. 0,659	Linear

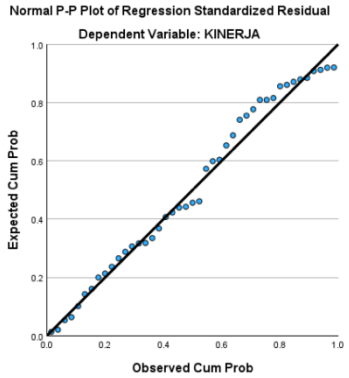
Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi linear berganda. Uji linearitas juga menunjukkan hubungan X1–Y dan X2–Y bersifat linear karena nilai Sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual (selisih antara nilai riil dan nilai prediksi) memiliki distribusi data yang normal. Pengujian dilakukan melalui analisis grafis, yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram dan P-Plot (Probability Plot).



Gambar 1. Grafik histogram

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik memberikan pola distribusi yang melandai secara simetris di tengah. Garis kurva yang terbentuk menunjukkan pola menyerupai lonceng (bellshaped) yang sempurna, tidak menceng ke arah kiri maupun ke arah kanan.



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik Normal P- P Plot pada Gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal secara konsisten. Selain itu, penyebaran titik-titik data tersebut juga mengikuti arah garis diagonalnya (tidak memencar jauh dari garis). Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi telah memenuhi asumsi normalitas data secara grafis.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: Y = 19,027 + 0,403X1 + 0,264X2. Konstanta 19,027 menunjukkan nilai kinerja ketika kedua variabel independen dianggap konstan pada titik nol. Koefisien *fingerprint* sebesar 0,403 menunjukkan arah positif; setiap peningkatan satu satuan *fingerprint*, dengan disiplin tetap, diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,403 satuan. Koefisien disiplin sebesar 0,264 juga menunjukkan arah positif; setiap peningkatan satu satuan disiplin, dengan *fingerprint* tetap, diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,264 satuan.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Fingerprint (X1)	4,018	2,021	<0,001	H1 diterima
Disiplin kerja (X2)	2,571	2,021	0,014	H2 diterima

Fingerprint memiliki t hitung 4,018 yang lebih besar daripada t tabel 2,021 dengan signifikansi <0,001. Karena p<0,05, H1 diterima. Artinya, sistem absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Disiplin kerja memiliki t hitung 2,571 yang lebih besar daripada t tabel 2,021 dengan signifikansi 0,014. Karena p<0,05, H2 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
32,831	3,323	<0,001	H3 diterima

Uji F menghasilkan F hitung 32,831, lebih besar daripada F tabel 3,323, dengan signifikansi <0,001. Dengan demikian, H3 diterima. Sistem absensi *fingerprint* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi dan Pembahasan

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R Square	Kontribusi	Sisa faktor di luar model
0,621	62,1%	37,9%

Nilai R Square sebesar 0,621 berarti 62,1% variasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh sistem absensi *fingerprint* dan disiplin kerja. Sebesar 37,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, atau faktor lain yang tidak diuji. Hasil penelitian membuktikan bahwa *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas sistem pengawasan kehadiran dapat mendukung perilaku kerja yang lebih tertib. Ketika waktu hadir dan pulang tercatat secara objektif, pegawai memperoleh kepastian mengenai rekam kehadiran dan organisasi memiliki dasar data yang lebih jelas untuk melakukan pengawasan. Secara praktis, kekuatan *fingerprint* tidak hanya terletak pada fungsi teknis pemindaian, tetapi juga pada akurasi, keamanan, keandalan, dan transparansi informasi. Hasil deskriptif menunjukkan indikator keamanan dan transparansi dinilai tinggi, sedangkan akurasi masih menjadi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, manfaat teknologi akan lebih besar apabila perangkat dipelihara dan prosedur penggunaannya konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam skripsi yang menemukan pengaruh *fingerprint* terhadap kinerja, tetapi juga memberikan konteks baru karena objek penelitian berada pada lembaga pendidikan. Di SMK Negeri Cibogo, *dualisme fingerprint* dan JSA menjadi kondisi khas yang perlu dikelola agar sistem internal tetap berfungsi sebagai sumber data pengawasan yang konsisten.

Implikasi

Sekolah perlu memastikan bahwa penerapan *fingerprint* tidak berhenti pada tersedianya mesin, tetapi mencakup pemeliharaan, integrasi data, kejelasan aturan, dan tindak lanjut atas data kehadiran. Teknologi seharusnya menjadi instrumen pengendalian yang memperkuat manajemen, bukan sekadar formalitas administrasi.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa teknologi absensi tidak dapat dipisahkan dari perilaku pegawai. Pegawai yang mematuhi jam kerja, aturan sekolah, standar operasional, serta bertanggung jawab atas tugasnya memiliki kecenderungan lebih kuat untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan selesai tepat waktu. Capaian deskriptif disiplin sebesar 77,07% berada pada kategori baik. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap jam kerja, tata tertib, dan tanggung jawab. Namun, skripsi mencatat bahwa kepatuhan terhadap standar kerja merupakan aspek yang masih perlu diperkuat. Secara konseptual, hasil ini mendukung pandangan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh perangkat pengawasan, tetapi juga oleh kesadaran internal pegawai. Disiplin yang dibangun karena kesadaran profesional akan lebih berkelanjutan daripada kepatuhan yang semata-mata muncul karena adanya mesin absensi.

Hasil uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square 62,1% memperlihatkan bahwa kombinasi teknologi pengawasan kehadiran dan perilaku disiplin memiliki daya jelas yang cukup kuat terhadap variasi kinerja dalam konteks penelitian. Temuan tersebut memperlihatkan adanya sinergi. *Fingerprint* menyediakan bukti kehadiran yang lebih objektif, sedangkan disiplin menentukan bagaimana pegawai merespons aturan dan menggunakan waktu kerja. Ketika keduanya berjalan bersama, sekolah memiliki sistem kontrol yang lebih lengkap: teknologi mendukung pengawasan dan data, sementara disiplin menguatkan perilaku serta tanggung jawab. Bagi manajemen SMK Negeri Cibogo, kebijakan peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pengadaan teknologi. Prioritas perlu diberikan pada pemeliharaan mesin, konsistensi penggunaan, harmonisasi dengan JSA, sosialisasi SOP, pembinaan disiplin, dan evaluasi berkala terhadap data kehadiran. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama menjelaskan bagian yang substansial dari variasi kinerja. Di sisi lain, R Square sebesar 62,1% juga mengingatkan bahwa 37,9% variasi kinerja belum dijelaskan. Oleh karena itu, sekolah tetap perlu memperhatikan motivasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor pengembangan kompetensi sebagai kemungkinan determinan lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem absensi *fingerprint* di SMK Negeri Cibogo berada pada kategori baik dengan capaian 74,79%. Sistem dinilai cukup mampu mendukung keamanan dan transparansi data kehadiran, walaupun aspek akurasi dan responsivitas teknis masih perlu ditingkatkan. Disiplin kerja berada pada kategori baik dengan capaian 77,07%. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kepatuhan yang baik terhadap jam kerja, tata tertib, dan tanggung jawab. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berada pada kategori sangat baik dengan capaian 88,47%. Secara parsial, sistem absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan t hitung 4,018 > 2,021 dan signifikansi <0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t hitung 2,571 > 2,021 dan signifikansi 0,014. Secara simultan, *fingerprint* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan F hitung 32,831 > 3,323 dan signifikansi <0,001. Koefisien determinasi sebesar 0,621 atau 62,1% menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja, sedangkan 37,9% dijelaskan oleh faktor lain.

REFERENSI

Agustina, R., Putra, D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *8*(2), 112–120.

Agustina, R., Sari, M., & Nugraha, A. (2024). Sistem absensi fingerprint dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *6*(1), 45–53.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. (2023). *Jabar Smart ASN (JSA) sebagai Super Application Kepegawaian.*

Dewi, N., Rahman, A., & Putri, L. (2021). Disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(3), 201–210.

Dewi, P., Hidayat, R., & Lestari, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *11*(1), 33–41.

Education, J. G. G. G. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *JGG Education: Journal of General and Guidance Education*. https://ejournal.lppnusantara.com/index.php/JGGEducation/article/download/417/373/2377

Elis, Y., & Munandar, D. (2022). Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 88–96.

Hidayat, A. (2022). Efektivitas penerapan sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, *10*(1), 55–63.

Hidayat, T., & Sukmana, A. (2023). Efektivitas Aplikasi Jabar Smart ASN (JSA) dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *11*(2), 145–158.

Lestari, D. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada instansi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, *5*(2), 77–85.

Lestari, D. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, *3*(1), 55–63.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Putra, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada institusi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 15–24.

Putri, N., & Handayani, T. (2022). Pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(3), 101–109.

Rahmawati, S. (2022). Implementasi sistem absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, *3*(2), 66–74.

Rahmawati, S. (2022). Pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, *7*(2), 101–110.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.

Saputra, A. (2024). *Keakuratan Data Kehadiran Sistem Fingerprint dan Pengurangan Manipulasi Absensi.*

Saputra, A., Nugroho, B., & Sari, D. (2024). Pemanfaatan teknologi *fingerprint* dalam meningkatkan efektivitas kehadiran pegawai. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*, *12*(1), 25–34.

Saputra, R. (2024). *Definisi, Karakteristik, Tujuan Penerapan, dan Indikator Sistem Absensi Fingerprint.*

Saputra, R., Sari, M., & Nugraha, A. (2024). Sistem absensi *fingerprint* dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi Informasi*, *12*(1), 77–89.

Sari, M. (2023). Pengaruh penggunaan absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, *5*(1), 40–48.

Sartika, & I, S. R. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Capaian Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/download/694/449

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5 Cet., Ed.). Refika Aditama.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Manajemen Dan Administrasi.* Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan.*

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.

Tirtoni, F., & Wulandari, F. (2022). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Umsida Press. https://doi.org/10.21070/2021/978-623-6292-67-9

Untari, D., Fajariana, D. E., Selvi, E., Huda, A. N., & Supardi. (2026). *The influence of motivation, training, and self-efficacy on employee performance through employee engagement*: Library research. *Annals of Human Resource Management Research, 6*(1), 473–488.