

**PENGARUH E-PRESENSI PEGAWAI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DI KELURAHAN GUNUNG LINGAI
KECAMATAN SUNGAI PINANG**

Achmar Nur Tasjid, Saipul

**eJournal Administrasi Publik
Volume 14, Nomor 1, 2026**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh E-Presensi Pegawai Terhadap Disiplin Kerja di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang.

Pengarang : Achmar Nur Tasjid

NIM : 2202016081

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 20 Juli 2026

Pembimbing,

Dr. H. Saipul, M.Si.

NIP 197609072003121001

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik
Volume	: 14
Nomor	: 1
Tahun	: 2026
Halaman	: 196-206

PENGARUH E-PRESENSI PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI KELURAHAN GUNUNG LINGAI KECAMATAN SUNGAI PINANG

Achmar Nur Tasjid ¹, Saipul ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh E-Presensi Pegawai terhadap Disiplin Kerja di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada penerapan sistem e-presensi berbasis pengenalan wajah (face recognition) sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun masih ditemukan kasus keterlambatan dan ketidakhadiran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh pegawai Kelurahan Gunung Lingai yang berjumlah 14 orang sebagai sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terstruktur, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas Shapiro-Wilk, uji linearitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Presensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,361 lebih besar dari t tabel sebesar 2,179 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = -3,490 + 0,743X$, yang menunjukkan hubungan positif antara e-presensi dan disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,915 atau 91,5% menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel e-presensi sebesar 91,5%, sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan e-presensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang.

Kata Kunci : *E-Presensi Pegawai, Disiplin Kerja, Pelayanan Publik, Aparatur Pemerintah*

Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab utama pemerintah dalam memenuhi hak-hak dasar masyarakat, dan kualitasnya sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi publik mengelola sumber daya manusia secara efektif. Aparatur yang profesional dan disiplin menjadi kunci utama dalam menjamin

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: achmarnurtasjid@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

terselenggaranya pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Septiani & Siswadhi, 2020). Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketentuan jam kerja, serta tanggung jawab pelaksanaan tugas kedinasan. Ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai berdampak pada produktivitas internal organisasi sekaligus memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik (Havui, 2018).

Secara normatif, disiplin ASN diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut di tingkat daerah melalui Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2023 tentang Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Ketentuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja bukan sekadar tuntutan moral, melainkan kewajiban hukum yang memiliki konsekuensi administratif apabila dilanggar.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi persoalan pada berbagai instansi pemerintah. Penelitian (Syam et al., 2024) di Kantor Camat Tamalate Kota Makassar menemukan disiplin kerja pegawai belum optimal, ditandai dengan ketidakhadiran tanpa keterangan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Leony et al., 2024) di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, yang menunjukkan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan kantor pada jam kerja.

Perkembangan teknologi informasi mendorong pemerintah menerapkan konsep *electronic government (e-government)* untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk pada sistem manajemen internal kepegawaian (Wahyuzan et al., 2023). Salah satu bentuk konkretnya adalah penerapan sistem presensi elektronik (e-presensi) yang menggantikan mekanisme absensi manual yang rentan kesalahan pencatatan maupun manipulasi data. Melalui sistem elektronik, kehadiran pegawai tercatat otomatis dalam basis data terintegrasi sehingga memudahkan monitoring dan evaluasi (Mukarromahtul Nafisyah & Kurniawati, 2026).

Penelitian (Chairul Fajri A Junus et al., 2025) di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, penelitian (Aderizal & Syamsir, 2023) pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Dharma Raya menemukan bahwa penerapan absensi *online* belum sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena efektivitasnya masih bergantung pada pengelolaan sistem, kesiapan sumber daya manusia, dan mekanisme pengawasan organisasi.

Di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang, sistem e-presensi berbasis pengenalan wajah (*face recognition*) telah diterapkan dan diintegrasikan dengan mekanisme pemotongan tunjangan kinerja, yaitu 2% bagi keterlambatan

dan 7% bagi ketidakhadiran tanpa keterangan, sebagaimana ditetapkan oleh BKPSDM Kota Samarinda. Meskipun demikian, data perbandingan presensi pegawai Tahun 2024 dan 2025 menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan menurun dari 36 menjadi 29 kasus, tetapi jumlah ketidakhadiran justru meningkat tajam dari 4 menjadi 187 kasus, dengan lonjakan tertinggi pada bulan Maret (57 kasus), April (48 kasus), November (40 kasus), dan Desember (42 kasus). Sebagian dari lonjakan tersebut diperkirakan dipengaruhi oleh masa transisi administratif pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang belum sepenuhnya terintegrasi ke sistem elektronik, tanpa mengesampingkan kemungkinan faktor ketidakdisiplinan yang bersifat aktual.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan penerapan e-presensi sebagai instrumen pengendalian disiplin dengan kondisi faktual yang masih memperlihatkan pelanggaran kehadiran. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana e-presensi pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang, dengan rumusan masalah: (1) apakah terdapat pengaruh e-presensi pegawai terhadap disiplin kerja, dan (2) seberapa besar pengaruh tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh serta besarnya pengaruh e-presensi pegawai terhadap disiplin kerja, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya aparatur dan *e-government*, serta manfaat praktis bagi Kelurahan Gunung Lingai dalam mengevaluasi efektivitas sistem e-presensi yang diterapkan.

Kerangka Dasar Teori

Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara negara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atas barang, jasa, dan pelayanan administratif sesuai ketentuan peraturan, yang mencerminkan kualitas interaksi antara pemerintah dan masyarakat serta mencakup prinsip akuntabilitas, responsivitas, dan keterbukaan informasi (Lestari & Santoso, 2022). Menurut Moenir (2001) dalam (Ali et al., 2019), pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan melalui landasan faktor material, sistem, prosedur, dan metode tertentu untuk memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya. Ratminto dan Winarsih (2008) dalam (Djadjuli, 2019) menekankan pelayanan publik sebagai kewajiban struktural pemerintah, sedangkan Sinambela (2014) dalam (Arista, 2019) menekankan orientasinya pada kepuasan penerima layanan. Dengan demikian, pelayanan publik dapat dipahami sebagai pelaksanaan fungsi pemerintahan yang bertujuan mewujudkan pelayanan yang efektif, adil, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sesuai Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2003, prinsip pelayanan publik meliputi kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggung jawab, kelengkapan sarana prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan-kesopanan-keramahan, dan kenyamanan (Milda, 2020). Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) menjadi fondasi penting dalam pelayanan publik karena aparatur merupakan pelaksana utama layanan kepada masyarakat. Hasibuan (2016) dalam (Zaimatul Khoiroh, 2022) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong terciptanya aparatur yang kompeten, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan.

Absensi Online

Absensi *online* merupakan inovasi pemanfaatan teknologi berupa proses pencatatan kehadiran melalui sistem *cloud* yang terhubung dengan basis data *real-time*, sehingga dapat diakses kapan saja dan di mana saja selama terhubung *internet*, serta menghasilkan laporan yang akurat (Husna & Suparti, 2025). Menurut Muhammad Safudin (2018) dalam (Aderizal & Syamsir, 2023), absensi *online* memungkinkan pegawai mencatat dan melaporkan kehadiran secara elektronik melalui perangkat seperti komputer, ponsel, atau tablet. Dengan demikian, absensi *online* dapat dipahami sebagai sistem pencatatan kehadiran elektronik berbasis *internet* dan *cloud* yang memudahkan pengelolaan data kehadiran secara *real-time* dan efisien.

Indikator absensi *online* menurut Sleekr (2018) dalam (Annisa & Frinaldi, 2023) meliputi peningkatan produktivitas, kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan tingkat keamanan yang tinggi. Selain itu, model kesuksesan sistem informasi Delone & McLean (2003) dalam (Leony et al., 2024) mengidentifikasi indikator berupa kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kepuasan pengguna, penggunaan, dan dampak penggunaan (*net benefit*).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Wau et al., 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi penting manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Hafiz et al., 2019). Menurut Robbins (2005) dalam Husna & Suparti (2025), disiplin kerjadiukur melalui tiga indikator, yaitu: (1) disiplin waktu, berupa ketaatan terhadap jam kerja dan ketepatan pelaksanaan tugas; (2) disiplin peraturan, berupa kesetiaan dan kepatuhan terhadap tata tertib serta perintah atasan; dan (3) disiplin tanggung jawab, berupa penggunaan dan pemeliharaan peralatan kerja serta kesanggupan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) dalam Zaimatul Khoiroh (2022) antara lain tujuan dan kemampuan pegawai, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, serta hubungan kemanusiaan yang harmonis. Disiplin ASN secara normatif diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil, yang kemudian dijabarkan lebih rinci oleh Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2023, dengan bentuk sanksi yang bersifat berjenjang mulai dari teguran lisan, penundaan hak atau pemotongan tunjangan, hingga sanksi berat berupa penurunan pangkat atau pemberhentian (Simarmata, 2023).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, E-Presensi Pegawai (X) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sistem pencatatan kehadiran pegawai berbasis teknologi pengenalan wajah yang digunakan untuk merekam waktu masuk dan pulang secara elektronik sebagai bentuk pengawasan administrasi, dengan indikator kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan tingkat keamanan tinggi. Disiplin Kerja (Y) didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kerja yang tercermin dari disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H_0 , tidak terdapat pengaruh e-presensi pegawai terhadap disiplin kerja di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang; dan H_1 , terdapat pengaruh e-presensi pegawai terhadap disiplin kerja di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pertimbangan bahwa peneliti mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yang berjumlah 14 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terstruktur, kuesioner berskala *Likert* (1-5), dan dokumentasi (Sugiyono, 2021). Teknik analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson*, uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* (dinyatakan reliabel jika nilai lebih besar dari 0,60), uji normalitas dengan Shapiro-Wilk (dipilih karena lebih akurat untuk ukuran sampel kecil, $n = 14$), uji linearitas, analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX$, di mana Y adalah Disiplin Kerja dan X adalah E-Presensi Pegawai), uji t untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Seluruh 26 item pernyataan pada variabel E-Presensi Pegawai (X) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung berkisar 0,545–0,919, lebih besar dari r-tabel 0,532 ($df = n - 2 = 12$, $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
X	1. Praktis	4	0,545– 0,913	0,532	Valid
X	2. Efisien	4	0,723– 0,919	0,532	Valid
X	3. Transparansi	3	0,604– 0,884	0,532	Valid
X	4. Tingkat Keamanan Tinggi	4	0,622– 0,849	0,532	Valid
Y	1. Disiplin Waktu	4	0,623– 0,838	0,532	Valid
Y	2. Disiplin Peraturan	4	0,575– 0,878	0,532	Valid
Y	3. Disiplin Tanggung Jawab	3	0,674– 0,807	0,532	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel E-Presensi Pegawai memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,951 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,907, sehingga keduanya dinyatakan reliabel karena berada di atas ambang 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
E-Presensi Pegawai (X)	0,951	15	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,907	11	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi variabel E-Presensi Pegawai sebesar 0,148 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,052. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	df	Sig.	Shapiro-Wilk	df	Sig.
Total X (E-Presensi)	0,185	14	0,200*	0,908	14	0,148
Total Y (Disiplin Kerja)	0,175	14	0,200*	0,877	14	0,052

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara E-Presensi Pegawai dan Disiplin Kerja. Sementara itu, nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,052 ($> 0,05$) menunjukkan tidak

terdapat penyimpangan yang berarti dari garis linear, sehingga model regresi linear sederhana valid digunakan untuk mengestimasi pengaruh kedua variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Keterangan	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
(Combined)	940,214	10	94,021	94,021	0,002
Linearity	862,976	1	862,976	862,976	0,000
Deviation from Linearity	77,238	9	8,582	8,582	0,052
Within Groups	3,000	3	1,000	-	-
Total	943,214	13	-	-	-

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = -3,490 + 0,743X$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,743 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel E-Presensi Pegawai akan diikuti peningkatan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,743 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	t	Sig.
(Constant)	-3,490	3,893	-0,896	0,388
E-Presensi Pegawai (X)	0,743	0,065	11,361	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Uji t (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) memperoleh nilai t hitung sebesar 11,361, jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,179 pada derajat bebas (df) = 12, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti E-Presensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
E-Presensi Pegawai (X) → Disiplin Kerja (Y)	11,361	2,179	0,000	H_1 diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,915 atau 91,5%, yang berarti variabel E-Presensi Pegawai mampu menjelaskan 91,5% perubahan yang terjadi pada variabel Disiplin Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	<i>R Square (R^2)</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,957	0,915	0,908	2,574

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Pembahasan

Secara substantif, temuan ini dapat dijelaskan melalui mekanisme kerja sistem E-Presensi yang diterapkan di Kelurahan Gunung Lingai. Sistem presensi berbasis pengenalan wajah (*face recognition*) memberikan dampak yang signifikan karena bersifat *real-time*, tidak dapat dimanipulasi, dan data kehadirannya langsung terintegrasi dengan mekanisme pemotongan tunjangan kinerja, yaitu 2% untuk keterlambatan dan 7% untuk ketidakhadiran tanpa keterangan. Mekanisme sanksi finansial yang terkait langsung dengan data E-Presensi ini menciptakan dorongan yang kuat bagi pegawai untuk mematuhi ketentuan jam kerja. Temuan ini juga menegaskan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda selaku pemegang otoritas kepegawaian yang mengendalikan sistem E-Presensi secara terpusat, termasuk standar teknis verifikasi wajah dan ketentuan sanksi yang berlaku konsisten bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kelurahan Gunung Lingai berkedudukan sebagai unit pelaksana yang menjalankan dan mengawasi kepatuhan pegawainya, tanpa kewenangan mengubah standar yang berlaku secara terpusat. Kondisi ini menjelaskan mengapa koefisien regresi bernilai positif dan signifikan, karena sistem E-Presensi yang diterapkan bukan sekadar alat pencatatan kehadiran, melainkan bagian dari mekanisme kendali kelembagaan yang terintegrasi langsung dengan konsekuensi administratif dan finansial bagi pegawai. Meskipun demikian, berdasarkan data presensi Tahun 2024 dan 2025, masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Jumlah keterlambatan menurun dari 36 kasus pada Tahun 2024 menjadi 29 kasus pada Tahun 2025, namun angka ketidakhadiran meningkat signifikan dari 4 menjadi 187 kasus. Sebagian lonjakan ketidakhadiran tersebut dipengaruhi oleh masa transisi administratif pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang telah melakukan perekaman wajah namun dalam praktiknya masih menggunakan presensi manual, sehingga tercatat sebagai "tidak hadir" oleh sistem meskipun secara faktual tetap melaksanakan tugas kedinasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan e-presensi perlu terus didukung dengan pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan, karena disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem teknologi, tetapi juga oleh kesadaran dan tanggung jawab pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan mayoritas penelitian terdahulu. Penelitian (Chairul Fajri A Junus et al., 2025) di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, (Syam et al., 2024) di Kantor Camat Tamalate Kota Makassar, (Leony et al., 2024) di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, dan (Risfania Syahputri, 2017) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sama-sama

menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian (Aderizal & Syamsir, 2023) pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Dharmasraya menemukan hasil berbeda, yaitu penerapan absensi *online* tidak memberikan pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa efektivitas e-presensi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sistem, kesiapan sumber daya manusia, serta mekanisme pengawasan organisasi. Dengan demikian, kesamaan arah dan signifikansi hasil penelitian ini dengan sebagian besar penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa penerapan sistem absensi elektronik yang dikelola dengan baik, disertai mekanisme sanksi yang jelas dan pengawasan yang konsisten, merupakan instrumen yang efektif dalam mendorong pembentukan disiplin kerja aparatur pemerintah.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa E-Presensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Gunung Lingai Kecamatan Sungai Pinang. Hal ini dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 11,361 yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 2,179, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besarnya pengaruh ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = -3,490 + 0,743X$ serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,915 atau 91,5%, yang berarti variabel E-Presensi Pegawai mampu menjelaskan 91,5% variasi Disiplin Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis merekomendasikan agar Kelurahan Gunung Lingai terus memperkuat mekanisme pengawasan dan pembinaan pegawai secara berkelanjutan, tidak hanya mengandalkan sistem e-presensi semata, mengingat efektivitas teknologi presensi elektronik sangat bergantung pada kesadaran dan tanggung jawab pegawai. Selain itu, perlu dilakukan percepatan integrasi data presensi manual dan elektronik bagi pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang baru diangkat, guna menghindari kesalahan pencatatan status kehadiran. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, yang diduga turut memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Daftar Pustaka

Aderizal, S. A., & Syamsir. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Online* (Abon) Berbasis Aplikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada

- Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 24229–24240.
- Ali, M., Awaluddin, M., & Salam, A. (2019). Efektivitas Pelayanan Digital Program Samsat Keliling Di Kota Mataram. *JIAP | Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 1–12.
- Arista, R. (2019). Kualitas Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6, 280–288.
- Chairul Fajri A Junus, A., Yusuf Katili, A., & Pariono, A. (2025). Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA)*, 2(4), 917–934.
- Djadjuli, R. D. (2019). *E-Government* Dalam Merealisasikan Pelayanan Yang Berkualitas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6, 270–279.
- Hafiz, M. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4, 81–93.
- Havui, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu. *JAP (Jurnal Administrasi Publik)*, 654–668.
- Husna, M., & Suparti, H. (2025). Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Murung Pudak. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 8, 619–633.
- Leony, G., Jumaidi, & Fajar Noorrahman, M. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Daring (*Online*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Negara*, 57–63.
- Lestari, R. A., & Santoso, S. A. (2022). Pelayanan Publik Dalam *Good Governance*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Juispol)*, 2(1), 43–55.
- Milda, A. (2020). Implementasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. *Jurnal Unigal*, 147–155.
- Mukarromahtul Nafisyah, S., & Kurniawati, E. (2026). Implementasi Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kediri. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 67–75.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021).
- Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2023 Tentang Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. (2023).
- Risfania Syahputri, A. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Online* dan E-Logbook Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian

- Daerah Provinsi Kalimantan Timur. EJournal Administrasi Negara, 5, 5689–5702.
- Septiani, E., & Siswadhi, F. (2020). Pelayanan Publik Dalam Perspektif Administrasi Publik di Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 55–67.
- Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Syam, A. H., Dina, N., & Monalisa. (2024). Pengaruh Absensi *Online* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 1, 1–8.
- Wahyuzan, A. P., Purba, D. E., & Azzahra, M. R. (2023). Implementasi *E-Government* Dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Sistem Pemerintahan Modern: Kajian Literatur di Kota Medan. *Jafta*, 5, 36–51.
- Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Zaimatul Khoiroh, S. U. E. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(3), 3127–3135.