

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dikatakan berkembang semakin pesat. Sejalan dengan hal tersebut, di setiap instansi pemerintah selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka dalam menyelesaikan suatu masalah yang lebih akurat dengan tujuan agar tercapai dengan baik. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri (Dwiyanti, 2020). Salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ialah manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama (Soemarsono, 2018).

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan

aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri (Haydah, 2012).

Sebuah instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia atau sumber daya aparatur sebagai penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia atau sumber daya aparatur adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu instansi pemerintah. Sebuah organisasi atau instansi pemerintah akan berjalan baik secara berkualitas dan dapat dikatakan berhasil jika sumber daya aparatur atau stakeholder yang dimiliki mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dan mempunyai kemampuan dalam mengelola organisasi. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang sangat besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan baik yang bersifat structural ataupun yang bersifat fungsional pendidikan dan pelatihan tidak cukup, di perlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya (Noviyanti et al., 2019).

Selama ini masyarakat menganggap pegawai sebagai pegawai pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak semuanya mewakili kebenaran, namun masalah disiplin kerja memang masih banyak

terjadi yang dapat dilihat dari penggunaan jam kerja oleh pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi (instansi). Sehingga diperlukan adanya kebijakan dan kepemimpinan yang baik lagi agar dapat mempengaruhi disiplin pegawai untuk mempercepat pemberian layanan dan mendisiplinkan para pegawai negeri (Haydah, 2012).

Menurut Sutrisno (2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut. Pendisiplinan tersebut merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman (UU No 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023).

Undang-undang yang mengatur tentang disiplin pegawai dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur dalam Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 yang berbunyi bahwa untuk menjamin terpeliharanya pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mematuhi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), Instansi pemerintah wajib melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, Pegawai Negeri Sipil (PNS)

yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat 1, 2, dan 3 diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pasal 1 yang berbunyi Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban yang disebutkan dalam pasal 3, 4 dan menghindari larangan terdapat pada pasal 5 yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pendisiplinan tersebut merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Untuk menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu kedisiplinan suatu karyawan, karena kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap pencapaian organisasi maka sudah menjadi tuntunan bagi pimpinan perusahaan membuat kebijakan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainnya. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal (Setyawati & Arifin, 2024).

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan disiplin pegawainya adalah dengan cara memperhatikan dengan memperkuat pengawasan sistem absensi. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan yang sudah ada sejak lama diterapkan oleh semua organisasi. Namun pengawasan terhadap absensi secara manual kurang efektif karena banyak terjadinya kecurangan terhadap absensi maka banyak perusahaan atau instansi yang merubah sistem absensi manual ke absensi elektronik sidik jari (*fingerprint*). Menurut Salman & Wahyuningtyas (2020), Absensi *fingerprint* merupakan alat atau mesin absensi yang menggunakan sidik jari para karyawan atau penggunanya di suatu instansi ataupun perusahaan, dimana setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda sehingga mesin tersebut tidak dapat dimanipulasi. Pemanfaatan teknologi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat, sehingga dapat membantu melakukan rekapitulasi absensi setiap harinya dan dengan mudah mengetahui pelanggaran jam kerja ataupun keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai.

Absensi *fingerprint* ini sulit dipalsukan oleh orang lain, sehingga tidak akan terjadinya kecurangan dengan cara memanipulasi absensi. Akan tetapi teknologi tersebut tidak bisa terlepas dari perhatian sumber daya manusia. Penggunaan absensi *fingerprint* ini sangat simple dan praktis karena karyawan hanya perlu membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari mereka ke layar monitor. Dengan adanya system absensi *fingerprint* ini akan lebih menghemat waktu, tenaga, menjamin keamanan, dan lebih akurat dalam menggambarkan kehadiran dan kepulungan karyawan, karena otomatis langsung

terekam dalam database (Puspaningrum et al., 2019). Sistem absensi *fingerprint* ini menjadikan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat diketahui, semua itu bisa terlihat dari saat jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Absensi *fingerprint* yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan bahkan lembaga pemerintahan yang sudah menerapkan kebijakan menggunakan absensi biometrik sidik jari (*fingerprint*) (Martini & Amri, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian *Punishment*. *Punishment* merujuk pada tindakan sanksi yang diberikan kepada anggota tim yang melanggar aturan, norma sosial atau gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Astuti & Sujatna, 2020). *Punishment* memiliki peranan penting dalam mengembangkan organisasi dan memperkuatnya dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Pramesti et al., 2019).

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *Punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Riansyah, 2021).

Disiplin kerja sebagai dari moral para pekerja itu sendiri yang perlu ditegakkan di dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Ilmi, 2022). Bentuk dukungan yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2010) ialah yang berkaitan dengan kepemimpinan, karena pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang membantu orang lain dan bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan yang diinginkan terkait dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin serta kinerja karyawan yang tinggi terhadap tugas mereka (Arianty, 2016).

Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Ada beberapa bentuk gaya kepemimpinan, salah satunya kepemimpinan *transformasional*. Kepemimpinan *transformasional* memiliki pengertian yang bertujuan untuk perubahan. Sesuai dengan kepemimpinan secara alami yaitu adanya pergerakan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang dimaksud disini adalah perubahan. Perubahan yang

dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif (Iensuffie, 2010). Menurut Luthans (2006), menyatakan bahwa pemimpin *transformasional* memiliki beberapa karakter, yaitu mereka mampu mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, berani, mempercayai orang lain, serta memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian.

Berdasarkan penjelasan serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun merupakan salah satu Dinas milik pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan yang bertujuan untuk mewujudkan otonomi desa dan meningkatkan keberdayaan masyarakat yang berkearifan lokal. Adapun tugas dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun adalah meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan, menguatkan kelembagaan lokal dan kehidupan sosial budaya masyarakat, mengembangkan usaha ekonomi produktif masyarakat, meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam dan pendayagunaan teknologi tepat guna yang berwawasan lingkungan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat pemerintahan desa dan kelurahan.

Tugas-tugas yang diemban oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun memiliki tantangan yang sangat tinggi karena harus melayani masyarakat yang ada di desa dan kelurahan, mengadakan

pelatihan pemberdayaan masyarakat yang ada di desa dan kelurahan yang ada di Kabupaten Madiun serta membuat laporan pertanggungjawaban yang telah dikerjakannya, maka kedisiplinan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun sangat menentukan disiplin kerja mereka.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun saat ini telah dilaksanakannya program absensi dengan menggunakan *fingerprint* (sidik jari). Penerapan program yang tepat, diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun memiliki 52 pegawai. Diantara pegawai tersebut terdapat perbedaan bidang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun tahun 2025

NO	BIDANG	JUMLAH
1	Umum	10
2	Keuangan	8
3	TTG (Teknologi Tepat Guna)	9
4	PUEM	9
5	PEMDES	8
6	KPPM	8
JUMLAH		52

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan desa Kabupaten Madiun sebanyak 52 pegawai dengan dengan enam bidang didalamnya, Dasar penerapan

fingerprint (sidik jari) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun ini ialah berdasarkan Surat Edaran dari Sekretariat Daerah No.555/Diskominfo/94.09 tanggal 31 Mei 2016 perihal Pemberitahuan Penggunaan Absen Digital. Dimana dalam rangka penerapan *e-Government* di Lingkungan Pemerintah telah mengembangkan aplikasi e-Absen hal ini dilakukan sebagai langkah percepatan *e-Government* terkait disiplin dan meningkatkan efisiensi kinerja pegawainya.

Pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi manual akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang. Begitu pula halnya dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun yang telah menggunakan peralatan *fingerprint* dalam pengisian absensi atau yang biasa dikenal dengan penggunaan sidik jari. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai dengan alasan kendala yang terjadi di jalanan dan waktu temu yang sulit terhadap pimpinan instansi yang di cek serta hal - hal lain yang dapat menghabiskan dan membuang waktu kerja. Setelah adanya kebijakan dengan menerapkan system absensi *fingerprint* pengawasan dan pengontrolan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun lebih mudah.

Selain itu pembuatan laporan bisa dikerjakan dengan cepat dan akurat, serta dapat mengurangi kecurangan yang sering terjadi. Adapun perbandingan sebelum dan sesudah penerapan absensi *fingerprint* di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Manual Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absen			Jumlah Absen
				A	I	S	
1	Januari	52	20	-	15	8	23
2	Februari	52	11	-	11	9	20
3	Maret	52	22	-	22	7	29
4	April	52	21	-	16	2	18
5	Mei	52	20	-	15	6	21
6	Juni	52	11	-	7	13	20
7	Juli	52	22	-	11	4	15
8	Agustus	52	21	-	14	7	21
9	September	52	22	-	4	10	14
10	Oktober	52	19	-	8	9	17
11	November	52	21	-	10	7	17
12	Desember	52	22	-	23	11	34

Sumber: Data Sekunder divisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun (2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 yaitu tahun dimana Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun masih menerapkan sistem absensi manual, dari 52 jumlah pegawai ditemukan masih banyak pegawai tidak masuk kantor yang menyatakan izin dan pegawai karena sakit dengan jumlah hari kerja kerjanya setiap bulan. Sehingga pada bulan Juni merupakan jumlah pegawai yang paling banyak menyatakan

izin. Sedangkan pada bulan Januari terdapat 6 pegawai yang menyatakan izin, dimana pada bulan Januari merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit menyatakan izin

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Fingerprint (Sidik Jari) Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absen					Jumlah Absen
				LM	CP	A	I	S	
1	Januari	52	20	1241	1706	-	5	4	9
2	Februari	52	11	1203	1346	-	10	2	12
3	Maret	52	22	1026	981	-	9	1	10
4	April	52	21	1002	1495	-	7	4	11
5	Mei	52	20	763	568	-	11	5	16
6	Juni	52	11	493	543	-	9	9	18
7	Juli	52	22	894	796	-	15	2	17
8	Agustus	52	21	198	170	-	7	-	7
9	September	52	22	228	121	-	13	9	21
10	Oktober	52	19	180	214	-	10	4	14
11	November	52	21	304	338	-	8	3	11
12	Desember	52	22	294	618	-	7	7	14

Keterangan

LM : Lambat Masuk (Kerja)

CP : Cepat Pulang

Sumber: Data Sekunder divisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah angka karyawan yang tidak melakukan absensi kedatangan dan absensi saat jam pulang setelah menerapkan sistem absensi *fingerprint*. namun jika dilihat dari jumlah karyawan yang tidak melakukan absensi saat jam pulang masih ada beberapa kali ditemui pada data laporan absensi karyawan perbulannya, dan

hal ini yang masih jadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun.

Selain menegakkan kedisiplinan di antara pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun juga harus memberlakukan sanksi atau *Punishment* sebagai peringatan. Namun, meskipun sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan, masih ada banyak pegawai yang terlambat datang. Dalam hal ini, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun telah mengadopsi sanksi pemotongan TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) sebagai tindakan disiplin bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan, misalnya terlambat datang. Besarnya potongan TPP tersebut disesuaikan dengan lamanya keterlambatan yang tercatat pada absensi *fingerprint*.

Adanya *Punishment* atau sanksi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin kerja. Masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja, hal ini di karenakan sudah menjadi kebiasaan pegawai dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan sehingga pegawai dapat melakukan pelanggaran yang sama maupun pelanggaran yang baru. Berikut merupakan

pemberian *Punishment* di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun

Tabel 1.4 pemberian *Punishment* di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun

No	Tahun	Jenis	<i>Punishment</i>	Jumlah	Persentase
1	2022	Lambat menyelesaikan tugas, sering terlambat, dan tidak mengikuti apel pagi	Surat teguran	6 orang	50%
2	2023	Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja yang buruk	Surat Peringatan	5 Orang	32%
3	2024	Tidak bertingkah laku Simpatik, tidak melaksanakan tugas dinas dan kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	Surat Peringatan	11 orang	73%

Sumber: Divisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun (2025)

Dari data pemberian *Punishment* terhadap pegawai jika melanggar peraturan dan tidak disiplin yaitu tidak hadir tepat waktu, tidak menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah ditetapkan, tidak bersikap dan bertingkah laku simpatik, sopan santun dalam melaksanakan tugas, tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tertib, cermat, maka akan mendapatkan surat teguran dari atasan dan surat peringatan. Apabila pegawai melakukan pelanggaran aturan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun maka akan dilakukan pemeriksaan khusus sebagai tindakan lanjut atas temuan hasil pemeriksaan atau meneliti kebenaran informasi, maka disini peran kepemimpinan sangat penting untuk menjalankan sistem *Punishment* di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun demi mendisiplinkan para pegawai.

Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan transformasional menyoroti pentingnya pemimpin dalam mendorong fokus pada organisasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja (Sofiyanto et al., 2024). Pemimpin dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dinas cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Terkait permasalahan di atas, pimpinan hendaknya lebih memaksimalkan lagi aktivitasnya dalam mendorong maupun memotivasi PNS untuk bekerja lebih baik lagi bahkan mendisiplinkan para pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin lebih selektif lagi dalam menerapkan tipe kepemimpinannya agar para bawahannya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan

yang bisa diterapkan adalah kepemimpinan *transformatif*, karena kepemimpinan *transformatif* merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan disiplin aparatur sipil negara. Karena tugas setiap pimpinan organisasi dimanapun organisasinya ialah bagaimana dia merubah dan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki oleh para bawahannya. Untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti mengamati beberapa kasus yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Peneliti menemukan bahwa proses absensi masih tidak disiplin, peneliti mengamati di lapangan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat dalam melakukan absen. Selain itu, ada juga pegawai yang keluar kantor setelah absen dan pulang dalam waktu yang relatif sedikit lama. Dikhawatirkan praktik seperti itu akan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan tingkat kedisiplinan yang rendah akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, karena dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan feedback pada prestasi kerja (Adhany *et al.*, 2022).

Riset yang dilakukan oleh Cay *et al.*, (2021), Anggraeni *et al.*, (2022), dan Adhany *et al.*, (2022), menyatakan bahwa absensi *fingerpint* dan gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan absensi *fingerpint* dan gaya kepemimpinan *transformatif* mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Azis *et al.*, (2024) dan Astuti & Sujatna, (2020) yang menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Puspaningrum *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

Disiplin kerja yang didorong oleh absensi *fingerprint*, *Punishment* dan kepemimpinan *transformational* yang tinggi akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, artinya absensi *fingerprint* dan penerapan *Punishment* akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sangat diperlukan. Selain itu kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat lagi. Sehingga diharapkan disiplin kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Adhany *et al.*, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari observasi yang dilakukan dan adanya *gap research* yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu, serta mengingat pentingnya adanya teknologi elektronik absensi *fingerprint*, *Punishment* dan gaya kepemimpinan *transformational* untuk meningkatkan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Absensi *Fingerprint*, *Punishment* dan Gaya Kepemimpinan *Transformational* Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah yang meliputi: Absensi *Fingerprint* (X1), *Punishment* (X2), Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Disiplin Kerja (Y)
2. Penelitian hanya akan dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah di jelaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara sistem absensi *fingerprint*, terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empirik mengenai pengaruh sistem absensi *fingerprint*, *Punishment* dan gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi peneliti dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai absensi *fingerprint*, *Punishment* dan gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap disiplin kerja
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya absensi *fingerprint*, *Punishment* dan gaya kepemimpinan *transformatif* dalam upaya meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja ataupun

dampak positif absensi *fingerprint*, *Punishment* dan gaya kepemimpinan *transformational* terhadap disiplin kerja.

3. Manfaat Empiris

a) Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun

Penelitian dibuat dengan harapan semoga dapat berguna dan bisa dijadikan kontribusi dan pertimbangan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

b) Pegawai

Penerapan absensi *fingerprint* bersama penerapan *Punishment* yang didukung dengan gaya kepemimpinan *transformational* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil, yang tidak hanya mempercepat dan memperakurat proses pencatatan kehadiran tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

c) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat untuk memberikan kontribusi dan digunakan sebagai sumber referensi pada pengembangan pembelajaran dan sebagai sumber wawasan, serta rujukan dalam penelitian selanjutnya untuk variabel terkait.