

## PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT KOTA BANDAR LAMPUNG

Syafira Nurul Azizah<sup>1)</sup>, Berlintina Permatasari<sup>2)</sup>, Emi Suwarni<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>syafiranurulazizah7@gmail.com, <sup>2)</sup>berlintina@teknokrat.ac.id, <sup>3)</sup>emisuwarni@teknokrat.ac.id  
<sup>1,2,3)</sup>Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

### Abstract

This study aims to test and analyze the effect of the application of *Fingerprint* attendance on the work discipline of the State Civil Apparatus in the Procurement Of Goods/Services Section of the Bandar Lampung City Secretariat. The research design carried out in this study is descriptive quantitative using the survey method through the distribution of questionnaires to 32 samples used as respondents using the saturated sampling technique method. Each item of the question contains indicators that refer to the theories concerned with the research. Indicators of the influence of the application of *Fingerprint* attendance (variable X), namely practical, accurate, high securities, and indicators of labor discipline (variable Y), namely attendance, observance of work regulations, observance of work standards, high level of vigilance and ethical work. The analytical techniques used are descriptive statistical analysis and quantitative analysis using simple regression analysis measuring instruments and using instrument test tools such as validity tests, reliability tests, normality tests also using determination hypothesis tests ( $R^2$ ), and  $t$  tests. The results of the data analysis showed that the application of *Fingerprint* attendance had a positive and significant effect on the work discipline of the State Civil Apparatus in the Procurement Section of the Bandar Lampung City Secretariat. Thus, it can be concluded that the application of *Fingerprint* attendance can improve the work discipline of the State Civil Apparatus.

**Keywords:** *Fingerprint* Attendance, Work Discipline

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan absensi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Desain penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada 32 sampel yang dijadikan sebagai responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Setiap butir pertanyaan mengandung indikator yang mengacu pada teori-teori yang bersangkutan dengan penelitian. Indikator dari pengaruh penerapan absensi *Fingerprint* (variabel X), yaitu praktis, akurat, sekuritas tinggi, dan indikator dari disiplin kerja (variabel Y), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat ukur analisis regresi sederhana serta menggunakan alat bantu uji instrument seperti uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas juga menggunakan uji hipotesis determinasi ( $R^2$ ), dan uji  $t$ . Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan absensi *Fingerprint* dapat meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

**Kata kunci :** Absensi *Fingerprint*, Disiplin Kerja, Sekretariat Kota Bandar Lampung.

### To cite this article:

Azizah, Permatasari, Suwarni. (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*, Vol(2), No. 1. 67-77.

## PENDAHULUAN

Menurut Ndraha dalam Mulyawan (2016:106), birokrasi pemerintahan dimaknai sebagai “struktur pemerintahan yang berfungsi memproduksi jasa publik dan layanan sipil tertentu berdasarkan kebijakan yang ditetapkan dengan mempertimbangkan berbagai pilihan dalam lingkungannya”. Birokrasi pemerintahan harus diberdayakan dari segala aspek, didukung oleh sumber daya yang memadai terlebih kualitas aparatur birokrasinya serta digerakkan oleh visi dan

misi untuk memenuhi kebutuhan akan jasa publik dan layanan sipil secara tepat, cepat, murah, adil, dan bertanggungjawab. Berdasarkan Pasal 2 huruf H Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN adalah “efektif dan efisien”, yang berarti bahwa setiap pegawai ASN dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan target, tujuan, dan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang diberikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan, serta kesungguhan. Efektivitas kerja sering kali dipengaruhi oleh karakteristik suatu organisasi yang tercermin dalam struktur organisasi, dimana dalam suatu struktur organisasi akan menyusun penempatan orang-orang dengan spesialisasi pekerjaan tertentu, disertai dengan tugas dan kewajiban serta wewenang masing-masing ASN.

Demikian mewujudkan efektivitas kerja yang optimal di lingkungan instansi pemerintahan, setiap ASN wajib berpedoman pada prinsip dasar kode etik, diantaranya menegakkan kejujuran, keadilan, disiplin, serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Hal tersebut patut dijunjung tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin kerja dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap diri pegawai mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi serta disiplin kerja yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Perwujudan disiplin kerja ASN telah diatur dalam Pasal 1 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan disiplin kerja akan membawa pengaruh yang sangat besar dan signifikan, baik bagi instansi maupun bagi ASN itu sendiri. Dari sisi instansi, pelaksanaan disiplin kerja ASN akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur sehingga diperoleh hasil optimal. Bagi ASN, pelaksanaan disiplin kerja juga akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan moral. Dalam hal ini, pihak yang berwenang harus menyadari bahwa tindakan disiplin kerja merupakan kekuatan jitu dalam jangka panjang bagi setiap instansi pemerintahan apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Tingkat disiplin kerja yang tepat dapat mendorong ASN untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) berpendapat bahwa salah satu tolak ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengetahui seberapa besar frekuensi kehadiran ASN pada suatu instansi pemerintahan, diperlukan pelaksanaan sistem absensi yang dapat di monitor secara real time, terpusat, dan transparan sehingga mampu mendeteksi setiap pelanggaran disiplin kerja yang terjadi di lapangan dan nantinya dapat diberikan intervensi dan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Pencatatan absensi manual yang sebelumnya diterapkan di berbagai instansi pemerintahan memiliki beberapa kelemahan, antara lain rentan akan kesalahan pencatatan, sulit mengetahui berapa jumlah pelanggaran setiap bulannya, tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang atau pulang, pegawai bisa absen kembali pada hari lain, bahkan sering menitip dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu, setiap Instansi Pemerintah wajib mengoptimalkan penggunaan system absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai serta wajib diintegrasikan dengan aplikasi lainnya dalam kerangka sistem pemerintahan (Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah). Sejak tahun 2021, Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung telah menerapkan absensi sidik jari (*Fingerprint*) yang merekam jam masuk dan jam pulang setiap ASN yang bersangkutan, serta dapat di verifikasi secara cepat dan akurat dengan software khusus, yang berfungsi sebagai media pengawasan disiplin kerja ASN, rekapitulasi penilaian evaluasi kinerja, serta menjadi tumpuan pengambilan keputusan dan tindakan korektif bagi pihak berwenang melalui website E-Kinerja yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. Setiap ASN di lingkungan Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung wajib mengisi daftar hadir sesuai ketentuan waktu kerja yaitu terhitung pada hari Senin s/d Kamis pukul 07.30 s/d 15.30 WIB dan khusus hari Jumat pukul 07.30 s/d 16.00 WIB. Tingkat disiplin kerja pegawai dapat diukur dari adanya tingkat kehadiran pegawai di kantor, adapun tingkat kehadiran pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung diantaranya yaitu:

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung Tahun 2021

No.	Bulan	Terlambat	Pulang Tidak Sesuai Jadwal	Alpha/ tidak hadir
1.	Januari	5	8	2
2.	Februari	7	9	4
3.	Maret	5	12	3
4.	April	10	10	2
5.	Mei	6	11	4
6.	Juni	7	9	6
7.	Juli	5	7	3
8.	Agustus	4	6	6
9.	September	10	8	3
10.	Oktober	8	7	5
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>	<b>87</b>	<b>38</b>

Sumber : Bagian Pengadaan Barang/Jasa SekretariatnKota Bandar Lampung, 2021

Fenomena yang terjadi di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung antara lain berkembangnya tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas tugas tepat waktu, kemudian adanya fenomena tuntutan dari masyarakat agar seorang pegawai negeri sipil selalu meningkatkan kinerjanya dalam bertugas namun dalam kenyataannya tuntutan tersebut cenderung belum terlaksana dengan optimal disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat disiplin para pegawai yang masih rendah. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh peneliti yakni masih adanya pegawai dimana mereka kurang disiplin dalam bekerja seperti ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor yang seharusnya harus dikerjakan tepat waktu, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan efektif dan efisien dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, hal ini dapat dilihat pada data tabel 1.1 dari tabel tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat, pulang tidak tepat waktu dan tidak datang ke kantor tanpa izin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teoritis

#### A. Disiplin

Menurut Gandhi (2017:28), disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Menurut Rivai dan Sagala (2014:825), disiplin kerja adalah alat komunikasi manajer dengan karyawan yang digunakan untuk mengubah perilaku dan mengupayakan peningkatan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma -norma sosial yang berlaku. Menurut Davis (2016:334), disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

#### B. Disiplin Kerja

Handoko dalam Sinambela (2016:334) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2012:112), disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Asyar (2016:56) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Hal ini sejalan dengan pendapat Quin yang dikutip oleh Prawirosentono (2019:31) yang menyatakan bahwa "*discipline implies obedience and respect for the agreements between the firma and its employee*". Disiplin diartikan sebagai bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap hasil kesepakatan antara organisasi dan pegawainya. Menurut Siagian (2018:304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif.

Menurut Saydam dalam Sinambela (2016:356), faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, serta menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Rivai (2014) ada beberapa indikator, yaitu :

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
2. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya;
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;
5. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

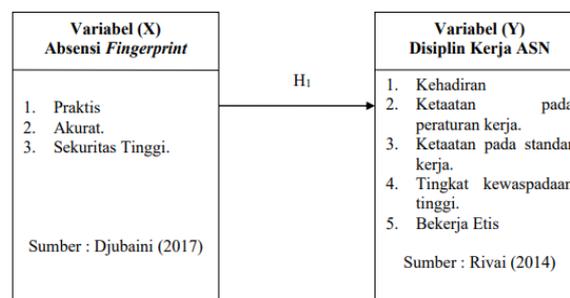
### C. Absensi *Fingerprint*

Absensi merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai kerja adalah dengan meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*Fingerprint*). Menurut Zukirah (2016:41) menjelaskan mengenai mesin absensi sidik jari (*Fingerprint*) merupakan Mesin absensi sidik jari (*Fingerprint*) adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat. Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari dikarenakan teknologi sidik jari jauh lebih murah dan akurat. Adapun indikator yang digunakan terhadap variabel independen absensi *Fingerprint* menurut Farisa Djubaini (2017) adalah sebagai berikut :

1. Praktis
  - a. Dengan diterapkannya *Fingerprint* dapat melakukan absensi menjadi lebih praktis.
  - b. Dengan diterapkannya *Fingerprint* mampu meminimalisir peran manusia dan menghindarkan dari trial error.
  - c. Dengan menggunakan *Fingerprint*, absensi menjadi mudah dan cepat.
2. Akurat
  - a. Saat proses pembacaan dan verifikasi jari, *Fingerprint* memiliki ketelitian yang tinggi.
  - b. Sistem pengenalan sidik jari memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data.
3. Sekuritas Tinggi
  - a. Sistem sidik jari memiliki risiko paling kecil untuk dimanipulasi.
  - b. Keamanan penggunaan *Fingerprint* dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 = Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung.

## METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode survey. Metode survey dijalankan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Dengan survey diharapkan hasil penelitian bisa menggambarkan kondisi sebenarnya pada penelitian ini. Jenis penelitian ini menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kuisisioner untuk selanjutnya diolah menjadi data statistik yang kemudian diinterpretasikan (Sugiyono, 2018).

### B. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua jenis variabel pada penelitian ini, variabel tersebut adalah Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Menurut Sugiyono (2018), variabel bebas merupakan sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah absensi *Fingerprint*. Selanjutnya menurut Sugiyono (2018), variabel terikat merupakan sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada yaitu dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu. Adapun variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja ASN di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung.

### C. Populasi dan Sampel

Menurut Sutrisno Hadi (2017:145) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung yakni berjumlah 32 orang. Menurut Suharsimi Arikunto, (2016:256) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10–15 persen. Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2018). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018) bahwa sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampel jenuh adalah sensus. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung yakni berjumlah 32 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.

### E. Uji Persyaratan Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Sutrisno Hadi, 2017:160). Uji validitas menggunakan bantuan program software SPSS v.21 dengan analisis person product moment. Hasil uji validitas adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajekan (konsistensi) alat pengumpul data/instrumen dalam mengukur apa saja yang diukur dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*. Instrumen yang reliabel maksudnya instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sutrisno Hadi, 2017:161). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable. Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* yang didapat  $> 0,60$ .

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk

menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05.

## F. Teknik Analisis Data

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran ataupun menganalisis suatu data hasil penelitian. Data statistik deskriptif disajikan melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase (Sugiyono, 2018).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Berdasarkan rumus diatas, interval dibagi menjadi 5 bagian yang dimana menghasilkan interval untuk masing-masing bagian sebesar 0,80 dan akan digunakan sebagai interpretasi untuk nilai mean sebagai berikut :

**Tabel 2. Kategori Interval**

No.	Skala	Keterangan
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2.	1,81 – 2,60	Rendah
3.	2,61 – 3,40	Sedang
4.	3,41 – 4,20	Tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

### Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara penerapan absensi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Adapun rumusnya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Variabel Konstant
- b = Angka arah atau koefisien regresi

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial digunakan uji-t menggunakan bantuan software SPSS v.21 dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H0 ditolak dan Ha diterima. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  untuk dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H1 diterima. Sedangkan jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka H0 ditolak.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) besarnya antara  $0 < R^2 < 1$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Persyaratan Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya setiap pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah responden sebanyak 32 responden, maka besarnya df dapat dihitung  $32 - 2 = 30$ . Dengan

df = 32 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,2960 (dengan melihat r tabel pada df = 30 dengan uji satu arah). Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Dimensi	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> (X)	Praktis	X.1	0,562	0,2960	Valid
		X.2	0,550	0,2960	Valid
		X.3	0,483	0,2960	Valid
		X.4	0,558	0,2960	Valid
	Akurat	X.5	0,438	0,2960	Valid
		X.6	0,551	0,2960	Valid
		X.7	0,679	0,2960	Valid
	Sekuritas Tinggi	X.8	0,596	0,2960	Valid
		X.9	0,485	0,2960	Valid
		X.10	0,472	0,2960	Valid
Disiplin Kerja ASN (Y)	Kehadiran	Y.1	0,554	0,2960	Valid
		Y.2	0,492	0,2960	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja	Y.3	0,653	0,2960	Valid
		Y.4	0,496	0,2960	Valid
	Ketaatan pada standar kerja	Y.5	0,552	0,2960	Valid
		Y.6	0,670	0,2960	Valid
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Y.7	0,819	0,2960	Valid
		Y.8	0,676	0,2960	Valid
	Bekerja Etis	Y.9	0,673	0,2960	Valid
		Y.10	0,445	0,2960	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian/kuesioner dengan masing-masing pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2960), sehingga pernyataan/indikator pada keseluruhan variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mencari nilai reliabilitas penulis akan menggunakan teknik Cronbach Alpha. dengan uji Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> (X)	0,709	Reliabel
Disiplin Kerja ASN (Y)	0,797	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan atau instrumen variabel Penerapan Absensi *Fingerprint* dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $0,709 \geq 0,60$  dan semua pernyataan atau instrumen variabel Disiplin Kerja ASN dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $0,797 \geq 0,60$ .

### Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov dengan tingkat signifikan 0,05. Jika sig > 0,05, maka data terdistribusi normal dan sebaliknya, jika sig < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Model	Unstandardized Residual		Keterangan
	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig.	
Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i>	0,140	0,113	Normal

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai Kolmogro-Smirnov sebesar 0,140 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp. Sig) sebesar 0,113. Karena nilai p atau Asymp. Sig < 0,05 (0,113 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu Disiplin Kerja ASN, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu Penerapan Absensi *Fingerprint*.

$$Y = a + bX$$

Adapun hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
Konstanta (a)	10,098	6,599	
Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i>	0,785	0,16	0,667

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji regresi linear sederhana dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 10,098 + 0,785X$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diuraikan dengan penjelasan berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar 10,098 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Penerapan Absensi *Fingerprint* (X) bernilai 0 (nol), maka Disiplin Kerja ASN (Y) akan tetap bernilai sebesar 10,098.
2. Koefisien regresi Penerapan Absensi *Fingerprint* (X) sebesar 0,785 dan bernilai positif, artinya jika variabel Penerapan Absensi *Fingerprint* semakin naik satu satuan maka Disiplin Kerja ASN (Y) akan meningkat sebesar 0,785.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t didalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	T	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	1,530	0,136	
Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	4,903	0	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar 4,903 dengan nilai signifikansi 0,000, maka nilai t hitung 4,903 > t tabel (rumus df=n-k-1 atau df=32- 2-1=29), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,69913 dan dibulatkan menjadi 1,699) dan nilai sig 0,000 < 0,05, yang berarti hipotesis diterima, maka Penerapan Absensi *Fingerprint* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ASN.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,667	0,445	0,426	3,06376

- a. Predictors: (Constant), Penerapan Absensi *Fingerprint*  
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja ASN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,426 atau 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Penerapan Absensi *Fingerprint*) mampu menjelaskan variabel dependen (Disiplin Kerja ASN) sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel penerapan absensi *fingerprint* yang diuji secara parsial menghasilkan nilai t hitung  $4,903 > t$  tabel  $1,699$  dan diperoleh tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai  $b = 0,0785$ . Terkait hasil olahan data dan perhitungan hipotesis, maka peneliti menganalisis pelaksanaan penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja ASN pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung memiliki hubungan yang positif sebesar 66,7% dan besaran pengaruhnya yaitu 42,6% yang kuat signifikannya terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, dan dapat diketahui pula dari nilai determinan atau R Square yaitu sebesar 44,5 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel penerapan absensi *fingerprint* mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya dimensi penerapan absensi *fingerprint* yang terdiri praktis, akurat, dan sekuritas tinggi, maka dapat meningkatkan disiplin kerja ASN. Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuisioner variabel penerapan absensi *fingerprint* terdiri dari 3 dimensi dengan 10 pertanyaan. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator praktis yaitu pernyataan “Sistem absensi *fingerprint* merupakan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem absensi *fingerprint* dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga proses yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat, tepat, dan akurat.

Penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana kehadiran pegawai, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Absensi maupun kehadiran mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas atau kemajuan instansi secara umum. Pegawai yang memiliki tanggungjawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja juga untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Absensi *fingerprint* berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karena sudah termasuk komponen penilaian kehadiran menurut ketentuan jam kerja yang dilaksanakan Aparatur Sipil Negara, juga sebagai komponen penentu besaran tunjangan kinerja melalui Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja). Titik sentral aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) ini dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat diketahui jumlah kehadiran, pembayaran uang makan, pembayaran tunjangan kinerja, pelaporan kinerja, sasaran kerja pegawai (SKP), dan penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada satuan kerja. Tujuan dari pembuatan Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Pemerintah adalah untuk mempermudah pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Instansi/Satuan Kerja yang secara terperinci seperti absen kehadiran secara elektronik wajib hukumnya, sehingga dengan cepat melalui Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) diperoleh rekap jumlah kehadiran seluruh Aparatur Sipil Negara secara elektronik juga mempercepat rekap kumulatif ketidakhadiran seluruh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan per bulanan, per triwulan, per semester, per tahun secara elektronik.

Kemudian pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung harus melaksanakan kewajibannya yaitu menjalankan tugas yang sudah diamanahkan kepada setiap pegawai dan berdasarkan kesadaran masing-masing pegawai itu sendiri. Serta penyebab pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja karena adanya sikap kurang adil dalam pengawasan dan sanksi tegas dari atasan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya pegawai memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara datang ke kantor ataupun pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar untuk mengurus kepentingan pribadi di saat jam kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu penelitian Adinda (2019) menjelaskan bahwa dengan adanya absensi elektronik

*fingerprint* maka pegawai lebih disiplin dibandingkan sebelumnya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2018) mendapatkan hasil yakni Absensi *Fingerprint* pengaruhnya tinggi yakni sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 9,2% (1- 0,908) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## V. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan absensi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar 0,0785 atau positif dan nilai  $t$  hitung  $4,903 > t$  tabel  $1,699$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima. Koefisien regresi sebesar 78,5% menyatakan bahwa setiap 1 kali peningkatan penerapan absensi *fingerprint* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 78,5% dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 kali, maka disiplin kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 78,5%. Jadi dari hasil perhitungan uji analisis data mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga terdapat keterbatasan, yaitu:

1. Sehubungan keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya mengambil 32 orang responden sebagai sampel. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden, sehingga dapat lebih mewakili keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel, yaitu penerapan absensi *fingerprint* dan disiplin kerja aparatur sipil negara. Saran untuk penelitian selanjutnya yang hendak meneliti masalah yang sama agar menambahkan variabel lain untuk membantu pihak instansi atau perusahaan dalam melakukan inovasi.

## Saran

1. Saran Teoritis
  - a. Pada penelitian ini, penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi frekuensi kehadiran melalui absensi *fingerprint*, maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja ASN.
2. Saran Praktis
  - a. Dengan penerapan absensi *Fingerprint* yang praktis untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung, hendaknya pihak institusi selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada. Hal ini juga dapat mengurangi sikap pegawai yang tidak terlalu disiplin dengan sistem absensi yang sudah berjalan selama ini.
  - b. Dalam perekaman data mesin absensi *Fingerprint* cukup memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan sebaiknya dalam hal ini institusi dapat memberikan jaminan keamanan rekam sidik jari secara transparan sehingga data kehadiran tidak dapat dimanipulasi. Para Aparatur Sipil Negara setuju dengan penerapan absensi *fingerprint* karena menurut mereka ternyata *fingerprint* sangat bermanfaat untuk mengukur tingkat kehadiran pegawai secara akurat maka direkomendasikan lagi untuk terus diterapkan.
  - c. Peningkatan teknologi mesin absensi *Fingerprint* yang lebih baik khususnya dalam hal ketepatan scanner dalam membaca sidik jari. Hal ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah deteksi/tidak terbacanya jari yang diletakkan pada sensor mesin *Fingerprint*.
  - d. Perlakuan adil dengan memberikan reward bagi pegawai yang menaati peraturan dan kebijakan dan memberikan punishment bagi yang melanggar disiplin terutama mengenai jam kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda (2019) Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon, Jurnal Publika Unswagati Cirebon
- Arya Gandhi, Mohamad. 2017. "Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplin Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI)." Lampung,
- Diah Puspaningrum, 2019, Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, ISSN: 25987496, E- ISSN: 25990578 Vol. 3 No. 2
- Farisa Djubaini (2017) Pengaruh Penggunaan *Fingerprint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herudini Subariyanti, 2017, Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptlr Batan, Jurnal Manajemen, Ekonomi dan bisni, Vol 1 No 2 ISSN: 2355-0295 || EISSN: 2549-8932
- M.Suwandi (2018), Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Jakarta
- Prawirosentono, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. 2016. Cetakan Pertama, Jakarta: BumiAksara
- Risfa Fadila (2019) Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam, Journal of Business Administration Vol 3, No.1, Maret 2019
- Rivai, V. dan Sagala, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, P Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitti Masyita, 2016, Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros, Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi) April 2016, No.XIX ISSN: 1907 – 5480
- Sunarta, 2019, Pentingnya Kepuasan Kerja, Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja GrafindoSyamsu Q.Dadu &Novianty Djafri 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta
- Tofik, M. (2010). Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Microsoft Excel 2007. Jakarta: Media Kita
- Wahyudi, W., Bahri, S., & Maldun, S. (2020). Efektifitas Penerapan Finger Print Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, Vol. 3(1), 12–16. 2020
- Windiana, L., Ta'in, A., & Baroh, I. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Unit Usaha Milik Kampus. Agriecobis: Journal of Agricultural Socioeconomics and Business, Vol 3, No 2 87-92.
- Zukirah Ilmania. 2016. Analisis perbandingan penerapan sistem absensi manual dan finger print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabubaten Gowa. Makassar.
- Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 19 Tahun 2012 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.