**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI BAGIAN**

**UMUM DAN KEPEGAWAIAN BAPPEDA**

**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Misbahul Jannah[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRAK**

This study is based on the lack of discipline of employees in the general and personnel of BAPPEDA East Kalimantan Province, then the establishment of finger print absence system, in order to discipline the employees. The purpose of this study is to determine the Effectiveness Effectiveness of Fingerprint Attendance Application Against Civil Service Discipline in General and Personnel Section at Bappeda Office East Kalimantan Province.

The type of research or explanation used is kuanlitatif used to analyze the influence between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

From the results of research on data analysis for the application of finger print absence based on the hypothesis calculation by using product moment correlation coefficient can be known that Ha accepted, which means there is a positive and significant relationship of 0.702 between the effectiveness of the application of finger print absence on the discipline of the General Office and staffing BAPPEDA East Kalimantan Province, and the variable effectiveness of application of finger print absence have a great influence on employee discipline, this is evident with the magnitude 81% affect the employee discipline

Keywords: Finger Print Sentence East BAPPEDA

**I.PENDAHULUAN**

Untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara yang semuanya diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja maupun kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.Selain itu, pendisiplinan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja maupun kinerja pegawai.Pendisiplinan adalah 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, Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 46 Tahun 2013 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran.Contohnya di Bappeda Provinsi Kalimantan Timur menerapkan kebijakan tentang adanya absensi sidik jari *(fingerprint)* pada tanggal 1 Desember 2014hingga saat ini.

Sejak tahun 1970-an, beberapa perusahaan sedikitnya sepuluh Negara di dunia sudah menggunakan teknologi ini. Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai (absensi) bisa didapat melalui alat ini. Manfaat dari *fingerprint* ini adalah untuk meningkatkan disiplin kehadiran kerja pegawai serta menghindari praktek manipulasi absensi.

**II. PERMASALAHAN**

“Adakah Pengaruh Yang Signifikan Antara Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur, Dan Seberapa Besar Pengaruhnya. ?”

**III. METODE PENELITIAN**

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan carateknik kuantitatif, dimana datayangdidapatkan telahdiberiskorsesuaidenganskalapengukuranyangtelahditetapkan,kemudian menggunkanrumusmatematis.Adapundalampenelitianini,metodeanalisisyang bisadigunakanadalahsebagaiberikut:

1. **UjiData**

Sebeluminstrumendigunakanuntukmenjaringdatadi lapanganmaka terlebihdahuluperludilakukanujivaliditasdanreabilitas.Sebagaiberikut:

1. UjiValiditas

ValiditasmenurutSuharsimiadalahsuatu ukuranyangmenunjukkan kevalidanatau kesahihansesuatuinstrumen. (Arikunto,Suharsimi, 2002;144). Untukmengujivaliditas instrumendilakukandengancaramengoreksiskorjawabanyangtelah diperolehdari setiapitemdenganskortotaldarikeseluruhanitem instrumen,dansemuadiatasangkakritis.Adapaunnilaiangkakritisnya padatingkatsignifikan5%jikakoefisienkorelasilebihbesardarinilai kritismakaalatukurtersebutdikatakanvalid.Danrumusvaliditasyang digunakan dalamhaliniadalah“Korelasi ProductMoment”, (Arikunto,Suharsimi, 2002;146). denganrumus:



Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sinicarayangsederhanadanmudahuntukmemberikanpenilaian apakah instrumentersebut validatautidak. Yaitu denganmenggunakan interpretasiterhadapkoefisienkorelasiyangdiperoleh,ataunilair. Interpretasi tersebutadalahsebagaiberikut :

Tabel3.2 :Interpretasinilair

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnyanilair | Interpretasi |
| Antara0,800sampaidengan1,00 | Tinggi |
| Antara0,600sampaidengan0,800 | Cukup |
| Antara0,400sampaidengan0,600 | Agakrendah |
| Antara0,200sampaidengan0,400 | Rendah |
| Antara0,000sampaidengan0,200 | Sangatrendah(takberkorelasi) |

*Sumber:SuharsimiArikunto(2002:245)*

1. UjiReliabilitas

Reliabilitasadalahsuatuinstrumenyang cukupdapatdipercayauntuk digunakansebagaialat pengumpuldatakarenainstrumentersebutsudah baik.Instrumenyang sudahdapatdipercaya,yang reliabelakanmenghasilkandata yangdapatdipercayajuga. Untukmengujitingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakanrumus”Alpha” (Sugiono, 2006;211).



Dimana:

r11 = Reliabilitasinstrumen

k = Banyaknyabutirpertanyaanataubanyaknyasoal

σ22 = Jumlahvariansbutir

b

1. = Varianstotal

σ

1

1. **TeknikKorelasiRegresi**

Metodeinidigunakanpenelitidengancaraanalisisregresibergandayaitu suatuteknikyang analisisdatadalammembahashubunganantarvariabelterikat denganduaataulebihvariabelbebas. (Sugiono, 2006;211). Adapunmodelmatematisdarikorelasiregresiiniadalahsebagaiberikut:

Y=a+b1X1

Dimana:

a = Konstanta

Y = VariabelDisiplin Pegawai

X = Variabel Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print

1. **Uji Hipotesis**

Ketetapan fungsiregresidalam menaksir nilaiaktual dapatdiukur dari*GoodnessofFit*-nya,setidaknya inidapatdiukurdengannilaiujit, dannilaikoefisiendeterminasi.Perhitungandisebutsecara signifikan apabila nilaiujitberada dalamdaerahkritis(daerahdimana Ho ditolak).Sebaliknyadisebuttidaksignifikanbila nilainya berada dalam daerah dimanaHo diterima.

**Uji SignifikansiParameterIndividual (Uji Statistikt)**

Ujitdigunakanuntukmenunjukkanseberapa jauhpengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasivariable dependen(Ghozali, 2006).Ini berarti uji tdigunakan untuk mengujisignifikansihubunganantaravariabelXdanY,apakahvariabel X(efektivitas penerapan absensi finger print)benar-benar berpengaruhterhadapvariableY (kepuasan kerja karyawdisiplin pegawai)secara terpisah atauparsial.Hipotesisyang digunakandalampengujianpenelitianini adalah:

Ho : Variabel bebas(Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print)tidakmempunyai pengaruhyang signifikanterhadapvariabel terikat (Disiplin pegawai).

Ha : Variabelbebas(Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print)mempunyai pengaruhyang signifikanterhadapvariabel terikat (Disiplin pegawai).

Dasar pengambilan keputusannyaadalah membandingkanangka probabilitas signifikansi,yaitu :

a. Apabilaangkaprobabilitassignifikansilebihdari0.05,makaHoditerima danHa ditolakartinya tidakadapengaruhantaravariabel bebasterhadap variabel terikat.

b. Apabilaangkaprobabilitassignifikansikurangdari0.05,makaHoditolak danHa diterimaartinya ada pengaruhantaravariabelbebasterhadap variabel terikat.



Keterangan :

bi = Koefisiensi regresi variable i

Sbi = Standar error variable i

**4. Uji Koefesien Determinasi (R2)**

Ujikoefisien determinasi(R2) digunakanuntukmengukur seberapa jauh kemampuanmodeldalammenerangkanvariasivariabeldependen (Ghozali,2006).NilaiR2yang semakinmendekati1,berarti variabel independen memberikanhampir semuainformasiyang dibutuhkanuntuk memprediksivariasi variabel independen.

Untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) yang dihasilkan dari pengujianini,semakinkecil SEE, makaakanmembuatpersamaan regresi semakin tepat dalam memprediksivariabel dependen.



Keterangan :

= Koefisiensi determinasi



= Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X dengan Y



= Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*)



**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan koesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut ;

Tabel 4.2. : Responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
| Laki-Laki | 28 | 68,3 |
| Perempuan | 13 | 31,7 |
| Jumlah | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.2. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 responden (100%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 28 orang/responden (68.3%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (31,7%).

Tabel 4.3. : Responden berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
| < 20 tahun | - | - |
| 21-30 tahun | 17 | 41,5 |
| 31-40 tahun | 13 | 31,7 |
| 41-50 tahun | 8 | 19,5 |
| > 51 tahun | 3 | 7,3 |
| Jumlah | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada table 4.3. dapat diketahui, bahwa yang menjadi responden penelitian ini adalah dengan karakteristik usia diantara 31-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 31,7%, kemudian yang berumur 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 41,5%, sedangkan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 28,13% dan yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang atau 7,3%.

Tabel 4.4. : Responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
| SLTA | 2 | 4,9 |
| Diploma | 3 | 7,3 |
| Sarjana | 30 | 73,2 |
| Pasca Sarjana | 5 | 12,2 |
| Doktor | 1 | 2,4 |
| Jumlah | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah sarjana sebanyak 30 orang atau 73,2%, kemudian yang berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang atau 4,9%, sedangkan yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 3 orang atau 7,3% dan yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 5 orang atau 12,4% sedangkan yang berpendidikan Doktor/strata tiga sebanyak 1 orang atau 2.4%. dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Timur sudah baik.

1. **Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print**

Sebagaimana diketahui bahwa pengertian efektivitas dapat dipandang dari sudut pencapaian tujuan/sasaran organisasi pada tingkat umum. Namun jelas bahwa pada sudut pandang kepemiminan, pengertian yang demikian abstrak sulit diterapkan, maksudnya defenisi yang demikian saja tidak hanya membantu para pemimpin untuk memiliki kualiats prestasi kerja yang dicapai atau telah dihasilkan selama berlangsung proses manajemen pada organisasi tersebut.

Sebuah alternatif cara untuk mempermudah kata yang sulit ini adalah analisis cara pengoperasian efektivitas dalam berbagai ukuran atau kriteria yang dipakai sebagai ukuran mengenai efektivitas tersebut. Dengan perkataan lain perlu adanya kriteria khusus yang dapat dipergunakan untuk dapat memiliki masalah efektivitas ini.

Efektivitas adalah berhubungan dengan hasil-hasil yang dicapai.Jadi sesuatu perbuatan dapat dikatakan efektif apabila perbuatan tersebut dapat menimbulkan akibat seperti yang dikehendaki.Setiap pekerjaan efisien tentu berarti efektif, kecuali dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai, bahkan dengan menggunakan usaha yang minimal.Dan dilihat dari segi hasil, usaha tertentu itu juga telah menimbulkan hasil yang dikehendaki dan bahkan tercapainya dalam derajat yang tertinggi mengenai waktu dan jumlahnya.

Untuk melihat sejauh mana efektivitas penerapan absensi finger print yang mana peneliti menyebarkan angket kepada responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai adanya penerapan absensi finger print sudah mengarah pada tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan kehadiran pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 10 | 24.4 |
| Setuju | 30 | 73.2 |
| Tidak Setuju | 1 | 2.4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.5, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 73.2% bahwa dengan adanya teknolohi absensi finger print dapat meningkatkan prilaku tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau 24.4%.sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.4%, kemungkinan yang memilih jawaban tidak setuju beranggapan bahwa absen atupun tidak mereka masih tatap mendapatkan gaji.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai Pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan tujuan organisasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22 |
| Setuju | 29 | 70.7 |
| Tidak Setuju | 3 | 7.3 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas responden menyatakan setuju jumlah responden yang menjawab sebanyak 29 responden atau 70.7%. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22%.sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7.3%, Apabila dalam menjalankan pekerjaan sudah sesui dengan tujuan organisasi maka apa yang sudah di programkan akan tercapai.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai penerapan absensi finger print diterapkan kepada seluruh pegawai bagian umum dan kepegawaian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22 |
| Setuju | 32 | 78 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.7, responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 78% bahwa dengan diterapkannya absensi finger print pada seluruh pegawai bagian umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat menyingkat waktu dalam mengisi absens. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22%.sedangkan yang menjawab tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pegawai mudah menyesuaikan diri degan perubahan absensi dari manual ke absensi finger print

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 8 | 19.5 |
| Setuju | 32 | 78.1 |
| Tidak Setuju | 1 | 2.4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.8, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 78.1% responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 19.5%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.4%,

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai adanya pelatihan atau sosialisasi bagi pegawai mengenai absen finger print

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12.2 |
| Setuju | 33 | 80.5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7.3 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.9, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 80.5% bahwa dengan adanya pelatihan tentang penggunnaan absensi finger print akan meminimalisir kerusakan pada alat serta memberikan kenyamanan kepada penggunanya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 12.2%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7.3%,

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai penerapan absensi finger print sesuai dengan perkembangan teknologi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 11 | 26.8 |
| Setuju | 30 | 73.2 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.10, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 73.2% sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau 26.8%. sedangkan yang menjawab tidak setuju tidak ada. Dengan mengalihkan system asbsensi manual ke abssensi finger print akan memberikan efisiensi serta kejujuran kepada penggunanya.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai adanya absensi finger print memotivasi pegawai dalam berdisiplin diri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 29.3 |
| Setuju | 29 | 70.7 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.11, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 70.7% bahwa dengan adanya teknologi absensi finger print dan lebih praktis dalam melakukan absensi dapat memberikan pendidikan disiplin kepada pegawai serta pentingnya untuk tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 29.3%.sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sagat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai tersedia fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 8 | 19.5 |
| Setuju | 30 | 73.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 7.3 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.12, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 73.2%, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 19.5%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7.3%,

Tabel 4.13 Tanggapan responden bahwa terdapat kesesuaian sistem insentif dengan beban kerja setiap pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22 |
| Setuju | 28 | 68.3 |
| Tidak Setuju | 4 | 9.7 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.13, responden menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 68.3%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 9.7%,

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai sumber daya manusia / pegawai operator belum optimal

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 14 | 34 |
| Setuju | 27 | 66 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.14, responden menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 66%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau 34%. sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 7 | 17.1 |
| Setuju | 27 | 65.8 |
| Tidak Setuju | 7 | 17.1 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.15, responden menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 65.8%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17.7%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 17.7%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan untuk masalah selalu berkoordinasi dengn pimpinan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 17 | 41.5 |
| Setuju | 24 | 58.5 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.16, responden menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 58.5%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau 24.4%. sedangkan yang menjawab tidak setuju tidak ada yang menjawab.

1. **Disiplin Pegawai Negeri Bagian Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Kalimantan Timur**

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara dan penyebaran angket kepada Pegawai Negeri Bagian Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin Pegawai Negeri Bagian Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimantan Timur dalam kesehariaanya di tempat kerja yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menunjang efektivitas kerja.

Untuk lebih lengkapnya peneliti mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut :

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai apakah anda mengetahuai tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan dengan diterpkannya absensi *finger print*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 20 | 48.8 |
| Setuju | 21 | 51.2 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.17, responden menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 51.2%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 48.8%. sedangkan yang menjawab tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan setiap pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 29.3 |
| Setuju | 25 | 61 |
| Tidak Setuju | 4 | 9.7 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.18, responden menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 61%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 29.3%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 9.7%,

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan contoh berdisiplin, baik, jujur dan adil kepada bawahannya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 7 | 17.1 |
| Setuju | 29 | 70.7 |
| Tidak Setuju | 5 | 12.2 |
| Sangat Tidak Setuju | - |  |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.19, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 70.7% responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17.1%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 12.2%,

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pimpinan tidak melakukan tindakan korupsi kolusi dan nepotisme

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7.3 |
| Setuju | 31 | 75.6 |
| Tidak Setuju | 7 | 17.1 |
| Sangat Tidak Setuju | - |  |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.20, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 75.6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 73%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 17.1%,

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pemberian gaji dan insentif yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 11 | 26.8 |
| Setuju | 30 | 73.2 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.21, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 73.2%. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau 26.8%.sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.4%,

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai tunjangan pegawai yang didapat akan mendorong sikap disiplin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 8 | 19.5 |
| Setuju | 23 | 56.1 |
| Tidak Setuju | 10 | 24.4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.22, responden menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 56.1%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 19.5%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 24.4%,

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai perlakuan yang diberikan oleh pimpinan sama terhadap semua pegawainya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 29.3 |
| Setuju | 28 | 68.3 |
| Tidak Setuju | 1 | 2.4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.23, responden menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 68.3%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 29.3%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.4%,

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pimpinan harus memberikan pekerjaan secara adil kepada bawahannya sesuai dengan tupoksi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 17 | 41.5 |
| Setuju | 17 | 41.5 |
| Tidak Setuju | 7 | 17 |
| Sangat Tidak Setuju | - |  |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.24, responden me nyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 41.5%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 41.5%.sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 17%,

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai penilaian & pengawasan terhadap perilaku, sikap dan kerja pegawai, sudah diterapkan instansi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 10 | 24.4 |
| Setuju | 31 | 75.6 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.25, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 75.6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau 24.4%. sedangkan yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pimpinan mengetahui prestasi kerja dan kesulitan kerja yang dilakukan bawahannya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22 |
| Setuju | 25 | 61 |
| Tidak Setuju | 7 | 17 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.26, responden menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 61%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 respondenatau 17%,

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai sanksi yang diberikan terhadap pelanggar disiplin harus berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 15 | 36.6 |
| Setuju | 21 | 51.2 |
| Tidak Setuju | 5 | 12.2 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.27, responden menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 51.2%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 36.6%. sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 12.5%.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pimpinan berani bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 21 | 51.2 |
| Setuju | 20 | 48.8 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| **Total** | 41 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.28, responden menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 48.9%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau 51,2%. sedangkan yang menjawab tidak setuju tidak ada yang memilih.

**4.3 Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. **Analisa Hasil Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Disinihasil penelitianyang validbilaterdapatkesamaanantaradatayang terkumpuldengandatayangsesungguhnyaterjadipadaobjekyangditeliti.Dan suatu instrument dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apayang diinginkandan dapatmengungkapkandatadari variabelyang ditelitisecaratepat, tinggirendahvaliditasinstrumenmenunjukkan sejauhmanadatadikumpulkan tidakmenyimpangdari gambaranyang dimaksud.

Validtidaknyaindekskorelasi Product MomentPearsondenganlevelsignifikansi5%dengannilaikritisnya.Di sini jumlahsampel37,nilai dari rtabeladalah0,294danbilaprobabalitashasil korelasilebihkecildari0,05(5%)danrhitung>rtabel(0,325)makadinyatakanvalid dansebaliknyatidakvalid.Untukmengujivaliditasini menggunakanbantuan programkomputerberupaSPSSforWindows ver. 17.

Tabel4.29 :UjiValiditas InstrumenPenelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | R hitung | Ket. | R tabel | No | R hitung | Ket. | R tabel |
| Efektifitas Penerapan Fingerprint | | | | Disiplin Pegawai | | | |
| 1 | 0.464 | Valid | 0.308 | 1 | 0.478 | Valid | 0.308 |
| 2 | 0.468 | Valid | 0.308 | 2 | 0.368 | Valid | 0.308 |
| 3 | 0.497 | Valid | 0.308 | 3 | 0.435 | Valid | 0.308 |
| 4 | 0.450 | Valid | 0.308 | 4 | 0.507 | Valid | 0.308 |
| 5 | 0.320 | Valid | 0.308 | 5 | 0.423 | Valid | 0.308 |
| 6 | 0.436 | Valid | 0.308 | 6 | 0.332 | Valid | 0.308 |
| 7 | 0.447 | Valid | 0.308 | 7 | 0.399 | Valid | 0.308 |
| 8 | 0.457 | Valid | 0.308 | 8 | 0.500 | Valid | 0.308 |
| 9 | 0.439 | Valid | 0.308 | 9 | 0.461 | Valid | 0.308 |
| 10 | 0.656 | Valid | 0.308 | 10 | 0.407 | Valid | 0.308 |
| 11 | 0.416 | Valid | 0.308 | 11 | 0.498 | Valid | 0.308 |
| 12 | 0.337 | Valid | 0.308 | 12 | 0.356 | Valid | 0.308 |

*Sumber : datayangdiolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Jadidari tabeldi atasdapatdilihatbahwavaliditasinstrumentiap-tiapitem terhadaptotal skor itemadalahvalid,karenanilaiprobabilitashasilkorelasilebih kecildari0,05sertarhitung>0,308.

1. **Uji Reliabilitas**

ReliabeltidaknyaindekskorelasiProduct MomentPearsondenganlevel signifikansi5%dengan nilaikritisnya.Disini jumlahsampel41, nilaidarirtabeladalah0,308dan Cronbach’s Alpha >rtabel(0,308),

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisisregresilinier bergandadigunakanuntukmengetahuibesarnya pengaruhEfektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X), terhadapDisiplin Pegawai (Y).Berdasarkanperhitunganyang dilakukanolehpeneliti denganbantuanprogram SPSS for Windows ver.17, menunjukkanbahwa :

Tabel4.30 Hasil pengolahan data coefficients dengan program SPSS for windows ver. 17

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardizes Coefficients |  | |
| B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant)  Efektifitas Penerapan Fingerprint | 57.748  1.104 | 7.902  .162 | .902 | 8.469  3.638 | .000  .0007 |

1. *Dependent variabele ; Disiplin Pegawai*

*Sumber :Datayangdiolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Tabel4.31 Hasil pengolahan data model summary degan program SPSS for windows ver. 17

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .702a | .810 | .815 | 207.202 |

1. Predictors (Constant), Efektivitas Penerapan Fingerprint

*Sumber : Datayangdiolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Berdasarkanhasilpengolahan data dengan bantuan SPSS for windows ver, 17 tersebut pada tabel 4.9,makaakandapatditarikpenjelasan sebagaiberikut:

1. Konstantasebesar57.748menunjukkanbahwajika Efektifitas Penerapan Absen Fingerprint (X)sebesarannyasamadengan0makanilaiDisiplin pegawai(Y) sebesar57.748skalaukur.
2. Koefisien regresi (b) 1.104adalah koefisien regresi untuk variabel Efektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X),yang menunjukkanbahwakenaikanatau penurunansatu satuanuntukvariabelEfektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X),makavariabelDisiplin Pegawai(Y) akan mengalamikenaikanataupenurunansebesar1.104.
3. Koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan hubungan antarvariable-variabel yaitu Efektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X), terhadapvariabelDisiplin Pegawai(Y).Dari hasilanalisregresiyang terdapat pada tabel diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,702*R*2sebesar 0.810 yangberartiterdapathubunganantaravariabelEfektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X), terhadapvariabelDisiplin Pegawai(Y) sebesar81%, dan 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
4. **Uji Statistik t**

Gunamengujihipotesisyangberikutnya adalahdilakukandenganmenggunakanUji t atau parsialyaitu pengujianuntuk mengetahuibesar kecilnya keeratanhubunganvariabelEfektivitas Penerapan Absen Fingerprint(X), terhadapvariabelDisiplin Pegawai(Y) dikantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur. Pada pengujian ini H0 ditolakdenganmenunjukkanbesarnyathitung>ttabel.(1,683).Yaitumenunjukkan VariabelX (Efektivitas Penerapan Absen Fingerprint)sebesar8.469 > 1.683.

Darihasilujisecara parsialmenunjukkanbahwaterdapattingkatankeeratanhubungandari variabel Efektivitas Penerapan Absen Finger printterhadapdisiplin pegawaidi kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur. Sehingga dari hasil penelitian membuktikanbahwa dengan penerapan absensi finger print yang di terapkan kepada pegawaiberdampak pada disiplin pegawaidi KantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur.

**4.2. Pembahasan**

Setelahditemukandata yang dinginkanolehpeneliti,baikdarihasil interviewdankuisioner/angket,makapenelitiakanmenganalisatemuanyang ada danmemodifikasidenganteoriyangadakemudianmembangunteoriyangbaru sertamenjelaskantentangimplikasi-implikasidarihasilpenelitian.

Sebagaimanayang telahdijelaskandalamteknikanalisadatadalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dari data yang penelitiperolehbaik melaluiinterviewdan kuisioner/angketsertadatadaripihak-pihakyangmengetahuitentangdatayangpenelitibutuhkan. Berdasarkan penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur.

Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka jawaban atas pertanyaan dan perumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. **Adakah hubungan yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap Disiplin Pegawai Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur.**

Untuk menjawab rumusan masalah ini digunakan perhitungan hipotesis dengan koefisien korelasi, karena koefisien korelasi menggambarkan apakah ada hubungan atara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment*.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa Ha diterima, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar 0.702 antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa variabel efektivitas penerapan absensi finger print mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin pegawai, ini terbukti dengan besarnya *R2* sebesar 0.810 yang artinya 81% berpengaruh terhadap disiplin pegawai dan selebihnya 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

1. **Seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur sudah mampu melaksanakan efektivitas penerapan absensi finger print. Didalam berdisiplin saat masuk kantor sudah sangat disiplin, tetapi budaya yang masih melekat pada sebagian pegawai bahkan hampir semua pegawai masih dilakukkan pada saat datang untuk absen kemudian keluar lagi meninggalkan kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur untuk mengurusi kepentingan pribadi pegawai tersebut. Dan masih terdapat pula pegawai yang datang selesai dari istirahat mendekati pulang, padahal pegawai tersebut istirahat sebelum waktunya istirahat.

**V. PENUTUP**

**5.1 KESIMPULAN**

Dalam penelitian mengenai pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur, maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

1. Terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur dengan arah positif sebesar 0.702.
2. Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur sebesar 81%, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai selain efektivitas penerapan absensi finger print adalah sbesar 19, kemudian pegawai Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur harus melaksanakan kewajibannya yaitu menjalankan tugas yang sudah diamanahkan kepada setiap pegawai dan berdasarkan kesadaran masing-masing pegawai itu sendiri. Serta faktor pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja karena adanya sikap kurang adil dalam pengawasan dan sanksi tegas dari atasan.

**5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur, maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur merupakan salah satu unsur penopang berjalannya kegiatan kedinasan, oleh karena itu sudah sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara datang ke kantor atau pun pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar untuk mengurus kepentingan pribadi disaat jam kerja.
2. Komitmen dari kepala kantor Bagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur sendiri harus jelas terhadap penerapan absensi finger print, karena absensi finger print adalah sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi finger print tidaklah diterapkan hanya dengan sekedar pegawai datang tidak terlambat kemudian meninggalkan kantor lagi dan juga bukan hanya sekedar menyusun peraturan atau kebijakan dari rektor semata, namun memerlukan proses kerja keras yang didasari dengan perubahan paradigma, sehingga penerapan absensi finger print dapat lebih efektif dan efisien.
3. Diperlukan juga sosialisasi kepada para pegawai mengenai bagaimana menginput data dengan mesin absensi finger print, jangan hanya sosialisasi mengenai cara basen menggunakan absensi finger print. Sehingga para pegawai memahami bagaimana proses input data absen pegawai melalui mesin finger print.
4. Untuk meningkatkan disiplin pegawai, hendaknya pihak kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur selalu memantau, meninjau dan memperbaiki pelaksanaan system absensi yang sudah ada. Dan hendaknya lebih memperketat system pelaksanaan absensi dengan melakukan absensi di siang hari, sehingga para pegawai tidak bias pergi sekehendaknya disaat jam kerja.
5. Pihak kantorBagian Umum dan kepegawaian BAPPEDA Provinsi Kalimatan Timur juga perlu berlaku adil dengan memberikan reward bagi pegawai yang selalu datang lebih awal dan memberikan punishment bagi yang melanggar disiplin terutama jam kerja. Hal ini juga dapat mengurangi sikap pegawai yang tidak terlalu termotivasi dengan system absensi yang sudah berjalan selama ini.
6. Hubungan antar pegawai di instansi dengan di luar harus dibedakan, agar tidak ada system kekeluargaan bila memberikan punishment.

**BIBLIOGRAFI**

1. **Buku**

Bob, Widyahartono. 1992. *Kerangka Dasar Sistem Inforamasi Manajemen*. Cetakan Keempat. Gramedia. Jakarta.

BPFE-Yogyakarta.Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Hartono, Jogiyanto. 2009. *Sistem Teknologi Informasi*. edisi III. Salemba Empat. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta : Balai Pustaka.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta :

Mangkunegara. 2001. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rapika Aditama. Bandung.

Muchidarsyah.2003. *Produktivitas Apa dan Mengapa*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Priansa, Donni Juni., Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran : Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung : Alfabeta.

Ravianto, J. (1986), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.

Sedarmayanti.2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. PT. Reneka. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005.*Manajemen Publik*. Penerbit Grasindo. Jakarta.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007.*Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.

1. **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Pofile Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)