**PENGARUH ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR BADAN PERENCANAAN**, **PEMBANGUNAN, PENELITIAN**

**DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)**

**KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Februanus Gaudensius Lawing**

**NPM : 161110013509182**

**Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**

**ABSTRAK**

Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang diambil yakni penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara absensi fingerprint terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu. hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi propabilitasnya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000 dan koefisien regresi sebesar 0.893 dengan tanda positif. Dengan rentan korelasi 0,40 - 0,59. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja dapat diterima.

**Kata kunci**: Absensi Fingerprint, Disiplin Kerja

***ABSTRACT***

*The influence of fingerprint attendance on work discipline Employees of the Regional Planning, Development, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Office of Mahakam Ulu Regency.*

*The purpose of this study was to determine the effect of Fingerprint Time Attendance on the Discipline of the Employees of the Regional Planning, Development, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Office of Mahakam Ulu Regency.*

*In this study, the type of research taken is verification research (causality), which is a study to look for a causal relationship between independent variables with dependent variables.*

*Based on the results of hypothesis testing, it can be seen that there is a positive and significant influence between fingerprint absences on the work discipline of the Officers of the Regional Planning, Development, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Mahakam Ulu Regency. this can be seen from the significance value of the propability that is smaller than 0.05 which is equal to 0.000 and a regression coefficient of 0.893 with a positive sign. With a vulnerable correlation of 0.40 - 0.59. Thus, the hypothesis stating that fingerprint attendance has a positive and significant effect on work discipline can be accepted.*

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

**PENDAHULUAN**

***Latar Belakang***

Dewasa ini, dapat kita lihat bahwa perkembangan teknologi pada berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut masyarakat lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan pasar. Teknologi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan atau alat yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Secara tidak langsung, teknologi mengubah cara kita hidup dan bekerja. Perubahan teknologi telah menjadi sumber penting dari ketidakpastian lingkungan yang dihadapi organisasi, perubahan teknologi ini juga memungkinkan para menejer untuk mengkoordinasi usaha kerja para pegawai dengan cara lebih efisien dan efektif. Teknologi diera globlalisasi kususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Menurut H. Hadari Nawawi (2000), yang dimaksudkan sebagai SDM adalah meliputi tiga pengertian:

a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.

b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dannon fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manejemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Bertitik tolak dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah implementasi sistem absensi finger print yang dikaitkan dengan peningkatkan disiplin kerja pegawai. Judul penelitian yang penulis pilih adalah : “Pengaruh Absensi Pinger Print Terhadap Peningkatan Kedisilplinan Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten mahakam ulu”

***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimana efektivitas implementasi sistem absensi finger print ?

2. Bagaimana tingkat kedisiplinan para pegawai ?

3. Bagaimana efektivitas implementas sistem absensi finger print (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai ?

***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas implementasi sistem absensi finger print.

2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai.

3. Untuk mengetahui efektivitas implementasi sistem absensi finger print dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

**KERANGKA DASAR TEORI**

***Sistem Absensi Finger Print***

Teknologi biometrika merupakan sebuah teknologi baru yang memiliki fungsi utama untuk mengenali manusia melalui sidik jari, mata, wajah, atau bagian tubuh yang lain. Biometrika berasal dari kata bios, yang berarti kehidupan, dan metron, yang berarti ukuran. Biometrika merupakan teknologi untuk mengenali seseorang secara unik. Dengan didukung oleh faktor biaya penggunaan teknologi yang semakin terjangkau dan fleksibilitas teknologi ini, teknologi ini dirasa akan dapat menggusur penggunaan kata sandi (password) ataupun kartu, misal kartu kredit sebagai alat otentikasi maupun identifikasi. Teknologi identifikasi ini juga disebut dengan teknologi “what you are” (Nugroho 2008).

Keunggulan sistem biometrika adalah sebagai berikut :

a) Biometrika tidak dapat hilang (fisik) atau terlupa (perilaku), kecuali karena faktor trauma.

b) Biometrika sulit untuk ditiru ataupun dipindah tangan kan ke pihak lain.

c) Biometrika mengharuskan orang yang bersangkutan untuk ada ditempat identifikasi dilakukan.

d) Penggunaan biometrika yang dikombinasikan dengan password atau kartu identitas akan semakin meningkatkan keadaan keamanan identifikasi.

Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sistem pengamanan dengan menggunakan sidik jari sudah mulai digunakan di Amerika oleh E. Henry pada tahun 1901. Sistem Henry menggunakan pola ridge (punggung alur pada kulit tangan dan kaki), yang terpusat pola jari tangan, jari kaki, khususnya telunjuk.

***Disiplin Kerja***

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Moenir dalam Ardiansyah (2013 ; 904) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

Menurut Henry Simamora (2006 ; 746) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Sondang Siagian ; 2008 ; 304).

Menurut Malayu Hasibuan (2009 ; 193) kedisiplinan merupakan fungsi koperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Sondang Siagian (2008 ; 305) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1. Pendisiplinan preventif. Pendisiplinan yang berbentuk preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan korektif. Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Arti pengenaaan sanksi diperkarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan atas kertas.

***Hipotesis***

Hipo artinya bawah, tesis artinya pendapat. Jadi hypotesis berarti pendapat yang kebenaranya masih dangkal dan perlu diuji, patokan duga, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Hipotesis adalah kesimpulan teoritis yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui analisis terhadap bukti-bukti empiris. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak.

Ada beberapa alasan mengapa hipotesis itu harus dibuat yaitu :

1. Hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat dijadikan bukti kuat, bahwa peneliti mempunyai penguasaan yang cukup luas dan mendalam mengenai fokus kajian.

2. Hipotesis merupakan panduan peneliti dalam rangka pengumpulan data dan analisa data, penentuan prosedur kerja dan data yang harus dicari selama proses penelitian.

Hipotesis merupakan pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk kalimat yang dapat diuji kebenarannya dan menggambarkan hubungan khusus antara dua atau lebih variabel dan masih merupakan jawaban sementara yang mungkin benar dan mungkin pula salah. Hal ini dapat di jawab melalui data yang akan diperoleh, apabila data mendukung maka hipotesis bisa benar dan bila data yang diperoleh tidak mendukung, maka hipotesis yang dirumuskan akan ditolak.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah : “Diduga Peranan Absensi Harian berpengaruh Terhadap Peningkatan Kedisilplinan Pegawai”.

***Kerangka Konseptual***

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan di bab tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin Kerja :

* Ketepatan Waktu
* Kemampuan
* Tanggung Jawab
* Loyalitas
* Ketaatan
* Target Kerja

Sistem Absensi Fingerprint :

* Kemudahan
* Kecepatan
* Akurasi
* Keamanan
* Prosedur
* Sesuai Harapan

**METODE PENELITIAN**

***Jenis Penelitian***

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian. Penelitian kausalitas, di sebut juga sebagai penelitian yang memberikan penjelasan secara konkrit tentang variabel yang merupakan penyebab dan variabel yang merupakan akibat.

***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data, baik yang berasal dari sumber obyek penelitian ataupun sumber-sumber lainnya. Teknik pengumpulan data di dalam peneliti ini adalah :

1. Kusioner/Angket, yaitu pengumpulan data dengan menyebar sejumlah pertanyaan kepada responden.

2. Observasi adalah penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada pengamatan langsung terhadap obyek (Irawan Prasetya ; 2004 ; 63);

3. Wawancara adalah pengumpulan data yang datanya dikumpulkan melaui wawancara dengan responden (Prasetya Irawan ; 2004 ; 64). Yang mana dalam hal ini dilakukan pada pegawai yang bertanggung jawab terhadap absensi fingerprint (sidik jari).

4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman).

***Analisis Data***

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Hasil Penelitian***

Pada bab ini penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden guna mengetahui Peran Absensi Harian Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu. Jumlah kuesioner yang telah di edarkan pada responden yang dijadikan sampel sebanyak 65 responden. Dari hasil pengisian kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

* Karasteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden meliputi Jenis Kelamin, usia, Pendidikan Akhir, serta pangkat/golongan :

1. Karakteristik jenis kelamin responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Fekuensi | Presentase |
| Laki-laki | 43 | 65% |
| Perempuan | 23 | 35% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (65%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (35%) dari jumlah keseluruhan responden.

1. Karakteristik usia responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Fekuensi | Presentase |
| 25-35 | 24 | 36% |
| 36-46 | 32 | 48% |
| 47-57 | 10 | 15% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang terlibat dalam penelitian berada pada kisaran usia 25 tahun hingga 57 tahun, dimana mayoritas responden didominasi oleh kelompok usia 36-46 tahun yaitu 32 orang dengan presentase 48%. Disusul kemudian kelompok usia 25-35 tahun yang berjumlah 24 orang dengan presentase 36%, sedangkan untuk kelompok usia 47-57 berjumlah 10 orang dengan presentase 15%.

1. Karakteristik pendidikan akhir responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Fekuensi | Presentase |
| SD/Sederajat | 0 | 0% |
| SMP/Sederajat | 0 | 0% |
| SMA/Sederajat | 25 | 38% |
| S1/Perguruan tinggi | 41 | 62% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SD dan SMP sebanyak (0%), berpendidikan SMA sebanyak 25 orang (38%), dan berpendidikan S1 sebanyak 41 orang (62%).

1. Karakteristik pangkat/golongan responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pangkat/Golongan | Fekuensi | Presentase |
| PNS | 17 | 26% |
| TNP | 49 | 74% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 17 orang (26%), sedangkan responden yang bekerja sebagai Tenaga Non Pegawai (TNP) berjumlah 49 orang (74%).

***Hasil Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seperangkat kuesioner yang digunakan apakah akan menghasilkan pengukuran yang sama saat digunakan di waktu dan tempat berbeda. Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60, sedangkan jika di bawah 0,60 data tersebut dikatakan tidak reliabel.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Variabel | Cronbach’s Alpha | Keterangan |
| 1 | Sistem Absensi Fingerprint | 0.893 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0.963 | Reliabel |

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (Sistem Absensi Fingerprint) dan variabel dependen (Disiplin Kerja) dikatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai Cronbach Alpha 0,893 dan 0,963 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

***Analisa Data***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara absensi fingerprint terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi probabilitasnya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000 dan koefisien regresi sebesar 0.893 dengan tanda positif, dengan rentan korelasi 0,40 - 0,59 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara absensi fingerprint dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja dapat diterima. Menurut Muchdarsyah, (2003:135). Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah di tetapkan. Para Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu merasa bahwa data yang di hasilkan dari proses kehadiran yang dilakukan menggunakan Absensi sidik Jari (fingerprin) tidak dapat di manipulasi, hal tersebutlah yang mempengaruhi Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu untuk selalu Datang dan Pulang kerja sesuai jam kerja mereka, karena hal tersebut berpengaruh terhap tanggung jawab untuk menjalankan Tupoksi ( tugas pokok dan fungsi) mereka, serta tentu saja terhadap pendapatan mereka dalam satu bulan bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Fathimiyah (2015) yang menguji Pengaruh Absensi sidik jari (fingerprint) dan motivasi kerja terhadap kedisilinan karyawan (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel absensi sidik jari (X1), motivasi (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

**PENUTUP**

***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu, yang bermakna bahwa penggunaan absensi finger print yang diterapkan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu. Artinya para anggota satugas sadar bahwa ketika absensi sidik jari tersebut diterapkan absensi sidik jari tersebut mampu memberikan pengawasan melekat terhadap para Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu.

2. Sedangkan Berdasarkan nilai R korelasi diketahui bahwa absensi finger print mampu mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0.434. Artinya dapat disimpulkan bahwa antara sistem absensi fingerprint dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu diharapkan untuk tetap melanjutkan penggunaan sistem absensi fingerprint karena mampu meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Mahakam Ulu.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, I Komang,et all. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Ahmad, Faisal Ali,“Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari(Finger print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan”, Skripsi, Bogor:Perustakaan Institut Pertanian Bogor, 2006.

Budianto, Eko, Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Bangun, Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012.

Departemen Agama Republik Indonesia, Al-qur’an dan Terjemahannya, Bekasi: Cipta BagusSegara, 2014.

Ghazali,Imam, Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Semarang: Undip, 2011.

Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta:PT Midas Surya Gravindo, 1994.

Hasan, M. Iqbal, Pokok-Pokok materi Statistika 1 ( Statistik Deskriptif ), Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.

http://agoenghanyokrokusumo.blogspot.com/2014/02/makalah-fingerprint.html , http://febi.walisongo.ac.id/?p=97#more-97

Istijanto, M.M, Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan,Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Ibrahim, Ahmad, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008.

Jusmliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta:PT Bumi Aksar, 2011.

Jusmaliani, et al., Bisnis Berbasis Syari’ah, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, Perilaku Organisasi Organizational behavior, Jakarta: Salemba Empat, 2005.

Kadarisman, M, Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

Nugroho, Bhuono Agung, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005

Madura, Jeff, Pengantar Bisnis, Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2001.

Nugroho, Bhuono Agung, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005, h.58.

P.Robbins, Stephen dan Coulter Mary, Manajemen, Jakarta: Erlangga, 2010.

Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti Dyah Ratih, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial,Yogyakarta: Gava Media, 2007.

Priyatno, Duwi,SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate,Yogyakarta:Gava Media, 2009.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Sirait, Justine T., Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta:PT Grasindo, 2006.

Schunk, Dale H.,et all. Motivasi Dalam Pendidikan Teori,Penelitian,dan Aplikasi, Jakarta: PT Indeks, 2012.

Siswanto, H.B., Pengantar Manajemen, Jakarta:PT Bumi Aksara,2009.

Strauss, George dan R.Sayles Leonard, Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1996.

Sarwono, Jonathan, Metode Riset Skripsi Pendidikan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi, Jakarta:PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, 2012.

Sarwono, Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Sulistyaningsih, Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Subagyo, P Joko, Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Sukandarrumidi, Metode Penelitian:Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press,2012.

Wiratna, Sujarweni, dan Endrayanto, Poly, Statiska Untuk Penelitian,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sunyoto, Danang, Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan Dan Kasus, Yogyakarta: Amara Books, 2007.

Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

Sujarweni ,V Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, Statiska Untuk Penelitian,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta, 2010.

Tika, Pabundu, Metodologi Riset Bisnis Islam, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Strauss, George dan R.Sayles Leonard, Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1996.

Sarwono, Jonathan, Metode Riset Skripsi Pendidikan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi, Jakarta:PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, 2012.

Sarwono, Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Sulistyaningsih, Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Subagyo, P Joko, Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik, Jakarta:Rineka Cipta, 2011.

Sukandarrumidi, Metode Penelitian:Petunjuk Praktis Untuk PenelitiPemula, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press,2012.

Wiratna, Sujarweni, dan Endrayanto, Poly, Statiska Untuk Penelitian,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sunyoto, Danang, Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan Dan Kasus, Yogyakarta: Amara Books, 2007.

Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015.

Sujarweni ,V Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, Statiska Untuk Penelitian,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta, 2010.