

Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) terhadap Disiplin Kerja Pegawai

¹*Mayamin, ²Lasmiana
^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Nasional
Bayuasin, Indonesia

¹mayaminhr@email.com, ²lasmianausuluddin@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 02/01/2023
Diterima : 20/01/2023
Dipublikasi : 20/01/2023

ABSTRAK

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. Absensi adalah suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja di sebuah kantor atau sekolah. Absensi juga merupakan sebuah penerapan dalam disiplin yang telah di atur masing-masing oleh kantor. Penelitian ini berjudul Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang

Kata Kunci: Absensi Sidik Jari, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam melakukan pengawasan salah satu cara yang dapat dilakukan sebuah instansi adalah dengan memonitoring daftar absensi kehadiran pegawai. Saat ini banyak instansi yang telah menggunakan sistem yang lebih modern dalam pencatatan absensi guna tercapainya tujuan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sudah mulai menggunakan alat *fingerprint* (Fadila dan Septiana, 2019).

Finger Print berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberikan gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat (Apriyani, 2019).

Fingerprint merupakan salah satu perkembangan teknologi informasi yang mempermudah kehidupan sehari-hari, khususnya di bidang pekerjaan manajemen sumber daya manusia. Absensi sendiri diterapkan untuk mengetahui kehadiran pegawai dalam melaksanakan kerja dan terwujudnya disiplin kerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui peranan absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja, dengan judul : Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

(Fadila dan Septiana, 2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) dimensi praktis absensi fingerprint berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai, 2) dimensi akurat absensi fingerprint berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai, 3) dimensi sekuritas tinggi absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, 4) dimensi perangkat keras absensi fingerprint berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai, 5) dimensi praktis, akurat, sekuritas tinggi, dan perangkat keras absensi fingerprint secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. (Puspaningrum & Kristiyana, 2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini, dilihat secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa: 1) absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 3) kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 4) Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi fingerprint, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Kurniati, 2018). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner (angket). Sedangkan sumber data adalah data primer. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 11% dari total populasi 561 yakni berjumlah 61 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan cukup signifikan.

Defenisi Absensi

Absensi merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*Finger Print*). (Khaidir, 2019)

Finger Print berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat dikulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberikan gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat. (Apriyani, 2019)

Menurut (Kawet dan Dotulong, 2017) absensi fingerprint adalah suatu teknologi pencatatan kehadiran dengan menggunakan mesin yang di dukung oleh software. Menurut (Asmira, 2016) menjelaskan bahwa Absensi fingerprint ialah metode absensi yang menggunakan sidik jari dimana karyawan harus memindai jari untuk melakukan absensi. Secara otomatis mesin absensi akan melakukan pencatatan data jam masuk kerja dan pulang kerja kedalam komputer yang menghasilkan data akurat untuk siap diolah dengan aplikasi.

Terdapat 3 indikator absensi fingerprint yang dikemukakan oleh moch tofik dalam (Fadila dan Septiana, 2019). Meliputi : 1. Praktis Karyawan melakukan absensi hanya dengan meletakkan salah satu jari mereka pada mesin fingerprint. 2. Akurat Mesin absensi fingerprint memiliki keakuratan tinggi dalam proses pencatatan waktu dan mendata absensi karyawan. 3. Keamanan yang tinggi Memiliki system keamanan yang tinggi sehingga mengurangi adanya kecurangan atau memanipulasi data.

Defenisi Disiplin

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 (Gandhi, 2017). Menurut (Hasibuan, 2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut pendapat (Sinambela, 2019) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Pendapat (Agustini, 2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan

Menurut (Hasibuan, 2019), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya : 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. 3) Balas Jasa. Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi. 4) Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula. 5) Pengawasan Melekat (Waskat). Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hipotesis

Dalam menentukan pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, digunakan hipotesis :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi sidik jari) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

H_1 = ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi sidik jari) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja)

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis mencoba menarik kesimpulan sementara atas pertanyaan yang diajukan dalam skripsi ini, yaitu : Diduga variabel absensi sidik jari berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang

III. METODE

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode analisis yang bersifat kuantitatif, yang merupakan data statistik berupa angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran dari hasil penelitian maupun pengolahan berupa kuesioner yang peneliti sebarakan kepada responden.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu populasi dipakai untuk menyebutkan serumpunan/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang aktif menggunakan *Finger Print*. Berikut jumlah Populasi pegawai di BBLK Palembang yang menggunakan Finger Print sebanyak 100 pegawai.

Sampel



Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini responden yang diambil adalah semua anggota populasi yang terdiri dari pegawai loket yang terdiri dari 6 orang, pegawai medis 41 orang, pegawai bagian keuangan 6 orang dan staff umum 9 orang. Jadi total keseluruhan 62 orang. Diambilnya seluruh jumlah populasi sebagai sampel karena jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 responden. Sehingga dapat dikatakan jumlah responden tidak terlalu banyak.

Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan telah valid dan reliable sehingga data tersebut bisa diolah untuk langkah selanjutnya. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan penelitian yang reliable.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Tujuan dari pengujian Validitas untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Bivariate Product Moment. Korelasi Product Moment adalah cara yang dapat digunakan untuk menguji validitas data. Menurut Syofian Siregar (2013), Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu: 1). Jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 . 2). Jika koefisien korelasi product moment

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013:55). Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen pada penelitian ini yaitu teknik Alpha Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilain. Alpha Cronbach sangat umum digunakan, sehingga merupakan koefisien yang umum untuk mengevaluasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Butir	Nilai Corrected Item total Correlation/ r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0.657	0.1654	Valid
X1.2	0.543	0.1654	Valid
X1.3	0.662	0.1654	Valid
X1.4	0.701	0.1654	Valid
X1.5	0.692	0.1654	Valid
Butir	Nilai Corrected Item total Correlation/ r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria

Y.1	0.650	0.1654	Valid
Y.2	0.661	0.1654	Valid
Y.3	0.627	0.1654	Valid
Y.4	0.561	0.1654	Valid
Y.5	0.806	0.1654	Valid

Sumber: data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel volume penjualan memiliki status valid, karena r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,1654

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1	Absensi Sidik Jari	0.842	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.775	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument absensi sidik jari sebesar $r_{alpha} = 0.842$, instrument disiplin kerja adalah sebesar $r_{alpha} = 0.775$, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0.600 yang berarti keempat instrument dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel dependen atau variabel Y, dimana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 mengandung arti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,758	3,838		2,803	,007
Absensi Sidik Jari	,756	,085	,753	8,949	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil olahan data primer

Secara umum, rumus persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut berpedoman pada output tabel coefficients di atas.

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam tabel di atas nilainya sebesar 10,758. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Absensi Sidik jari (X) maka nilai konsistensi Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 10,758.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,756. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Absensi Sidik Jari (X) maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,756.

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Absensi Sidik Jari (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 10,758 + 0,756X$.

Kemudian uji hipotesis atau uji pengaruh untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dengan hipotesis yang diajukan.

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 mengandung arti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Ada Pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) Kemudian melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, dengan melihat output di bawah ini :

Tabel 4 Besar Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,568	,561	2,560

a. Predictors: (Constant), Absensi Sidik Jari

Sumber : Hasil olahan data primer

Nilai korelasi (R) untuk variabel absensi sidik jari yaitu 0,753 (75,3%). Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel absensi *Finger Print* dengan variabel disiplin kerja yang dikategorikan kuat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) dalam analisis linier sederhana, dapat melihat pada nilai R Square atau R² yang terdapat pada output SPSS bagian *Model Summary*.

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,568. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan 43,2% Disiplin Kerja dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang sebesar 75,3%. Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah.

Berdasarkan hasil olahan data, maka peneliti menganalisis Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang memiliki hubungan yang positif sebesar 75,3% dan diketahui nilai R Square sebesar 0,568. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan 43,2% Disiplin Kerja dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (absensi sidik jari) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja) pada pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang ada sebelumnya oleh (Khaidir, 2019) yang menyimpulkan bahwa meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *finger print*. Begitupula penelitian oleh (Kertawijaya, 2018) yang menghasilkan kesimpulan adanya indikasi bahwa absensi *finger print* berpengaruh terhadap kedisiplinan, dan penelitian dengan kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai

dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *Finger Print* dan sikap tegas dari pimpinan. Dengan demikian disimpulkan bahwa penerapan absensi finger print mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang

V. KESIMPULAN

Dalam penelitian Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu : Dari hasil uji regresi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Ada Pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y). Nilai korelasi (R) untuk variabel absensi sidik jari yaitu 0,753 (75,3%). Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel absensi sidik jari dengan variabel disiplin kerja yang dikategorikan kuat. Nilai R Square sebesar 0,568 yang mengandung arti bahwa pengaruh Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 56,8% sedangkan 43,2% Disiplin Kerja dipengaruhi variabel yang lain yang tidak diteliti.

VI. REFERENSI

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Apriyani, L. (2019). Implementasi finger print dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perspektif etos kerja muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Asmira (2016). Jurnal Efektivitas penerapan absensi (fingerprint) dalam meningkatkan disiplin. Jurnal Pemerintahan, Volume 4, Nomor 3, 1009-1022.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. Journal of Applied Business Administration, 3(1), 53-63.
- Gandhi, M. A. (2017). Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Sekolah Menengah Teknik Industri (Smti) Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kertawijaya, F. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan Di SMP PGRI Jakarta. SNIT 2018, 1(1), 15-26.
- Khaidir, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan KB. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kurniati, R. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/6200>
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada

Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35-44.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta