

PENGARUH ABSENSI FINGER PRINT, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

Titin Rohana¹, H. Abd. Rahman, SE, M.Pd²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Absensi Finger Print, Motivasi dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara. Hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15.321, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,70. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.945 > 3,10$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Dan secara parsial variabel absensi finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,665 > 1,985$) dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Maka menolak H_0 dan menerima H_2 . Sedangkan Variabel variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 1,985$) dan nilai sig. $0,015 < 0,05$, dan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,797 > 1,985$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji parsial diatas, maka menolak H_0 dan menerima H_2 . Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31,1% variabel Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Kata Kunci: Absensi Finger Print, Motivasi, Pengawasan, Disiplin Aparatur Negara

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggungjawab dan fungsi

masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, yaitu UU 5 tahun 2014 tentang ASN.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disahkan oleh Presiden Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 15 Januari 2014. Dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut terjadi beberapa perubahan mendasar yang akan berdampak secara meluas di berbagai wilayah di Indonesia. Dampak tersebut antara lain jika selama ini Walikota atau bupati menjadi pembina seluruh Pegawai Negeri yang ada didaerahnya masing-masing, maka dengan undang-undang ASN ini kewenangan tersebut menjadi kewenangan Sekretaris Daerah.

Untuk memperoleh Aparatur Sipil Negara yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik aparatur sipil negara yang semuanya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemerintah bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional

yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai?
2. Apakah secara parsial Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan secara parsial terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif yaitu pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian

Sifat penelitian ini adalah Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (deskriptif explanatory) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiona (2008) bahwa penelitian deskriptif explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemko Sekretariat daerah Kota Tanjungbalai Kelurahan Sijambi Kecamatan Datuk Bandar Km 5,5 Kota Tanjungbalai. Waktu penelitian dari Bulan Juli sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 96 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan menggunakan sampel jenuh, dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah pegawai tetap Kantor Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai sebanyak 96 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Sekretariat Tanjung Balai

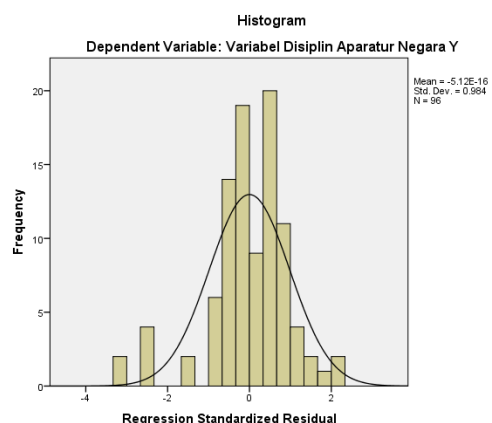
Berdasarkan sejarah, keberadaan Kota Tanjungbalai tidak dapat dipisahkan dengan kerajaan Asahan yang telah berdiri ± 392 tahun yang lalu. Tepatnya dengan penobatan Sultan Abdul Jalil sebagai raja pertama Kerajaan Asahan di Kampung Tanjung yang merupakan cikal bakal nama Tanjungbalai pada tahun 1620. Asal-usul nama Kota Tanjungbalai

menurut cerita rakyat bermula dari sebuah balai yang ada disekitar ujung tanjung di muara sungai Silau dan aliran sungai Asahan. Lama – kelamaan balai tersebut semakin ramai disinggahi karena letaknya yang strategis sebagai bandar kecil tempat melintas bagi orang – orang yang ingin berpergian ke hulu sungai Silau dan sungai Asahan. Tempat itu kemudian dinamai “Kampung Tanjung” dan orang lazim menyebutnya “Balai Di Tanjung”..

B. Uji Asumsi Klasik

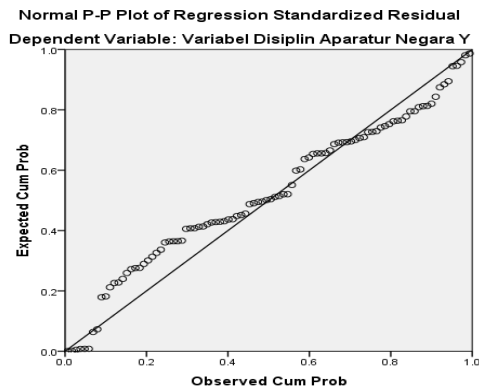
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam hal ini dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan p-plot. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data normal yang tidak condong ke kiri dan ke kanan histogram. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak miring ke kanan maupun ke kiri.



Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis statistik. Analisis statistik memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan dengan analisis grafik, maka untuk itu dilakukan uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov Test* untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.07771113
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.082
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Pada tabel kolmogorov-simirnov diatas nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,133 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

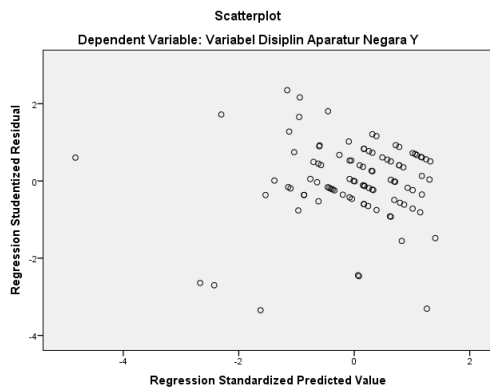
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Variabel Absensi Finger Print X1	.933	1.072
Variabel Motivasi X2	.869	1.150
Variabel Pengawasan X3	.873	1.145

a. Dependent Variable: Variabel Disiplin Aparatur Negara Y

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu : variabel Absensi Finger Print (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengawasan (X_3) memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedasitas.



C. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Hasil uji regresi dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.606	2.210	
1 Variabel Absensi Finger Print X1	.236	.088	.235
Variabel Motivasi X2	.215	.087	.225
Variabel Pengawasan X3	.341	.090	.346

a. Dependent Variable: Variabel Disiplin Aparatur Negara Y
Sumber : Hasil Penelitian. 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat Berdasarkan pada tabel 4.16. diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,606 + 0,236X_1 + 0,215X_2 + 0,341X_3 + e$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 2,606. Artinya jika absensi finger print, motivasi dan pengawasan nilainya nol, maka disiplin aparaturnya nilainya 2,606.
2. Variabel Absensi Finger Print (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan koefisien regresi 0,236 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Absensi Finger Print

sebesar satu-satuan, maka Disiplin Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 0,236 satuan.

3. Variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan koefisien regresi 0,215 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi sebesar satu-satuan, maka Disiplin Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 0,215 satuan.
4. Variabel pengawasan (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan koefisien regresi 0,341 artinya apabila terjadi peningkatan terhadap variabel pengawasan sebesar satu-satuan, maka Disiplin Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 0,341 satuan.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengujian secara simultan atau uji F dapat dilihat dari tabel 4.17 sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204.886	3	68.295	15.321	.000 ^b
Residual	410.104	92	4.458		
Total	614.990	95			

a. Dependent Variable: Variabel Disiplin Aparatur Negara Y

b. Predictors: (Constant), Variabel Pengawasan X3, Variabel Absensi Finger Print X1, Variabel Motivasi X2

Sumber : Hasil Penelitian. 2020

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,321, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,70. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,321 > 2,70$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), dengan

demikian dapat disimpulkan variabel bebas yaitu absensi finger print, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai, maka menolak H_0 dan menerima H_a .

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel absensi finger print (X_1), motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin aparatur negara (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai, (untuk $df = n-k = 96-3 = 93 = 1,985$).

Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel dibawah ini

Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1.180	.241
1 Variabel Absensi Finger Print X1	2.665	.009
Variabel Motivasi X2	2.467	.015
Variabel Pengawasan X3	3.797	.000

a. Dependent Variable: Variabel Disiplin Aparatur Negara Y

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Keterangan :

1. Nilai signifikan Variabel Absensi Finger Print sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial variabel Absensi Finger Print berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan nilai $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,985)$. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikan Variabel Motivasi sebesar $0,015 < 0,05$. Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap

Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan nilai $t_{hitung} (2,467) > t_{tabel} (1,985)$. Dari hasil diatas maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Nilai signifikan Variabel pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan nilai $t_{hitung} (3,797) > t_{tabel} (1,985)$. berdasarkan hasil pengujian diatas maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel bebas absensi finger print, motivasi dan pengawasan dapat menjelaskan variabel terikat Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R dari persamaan model regresi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.311	2.11132

a. Predictors: (Constant), Variabel Pengawasan X3,

Variabel Absensi Finger Print X1, Variabel Motivasi X2

b. Dependent Variable: Variabel Disiplin Aparatur Negara Y

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,311 yang berarti bahwa 31,1% Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dipengaruhi oleh faktor-faktor absensi finger print, motivasi dan pengawasan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 68.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai determinasi R sebesar = 0,577 artinya pengaruh antara

variabel bebas (Absensi finger print, motivasi dan pengawasan) terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai sebesar 57,7%. Artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel independen dan dependen yang diteliti, karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%)

KESIMPULAN

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara Simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $15,321 > F_{tabel}$ sebesar 2,70. Dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberikan arti bahwa Absensi Finger Print, Motivasi dan Pengawasan sangat menentukan dalam peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara.
2. Pengujian secara parsial
 - a. Variabel Absensi Finger Print berpengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,665 > 1,985$) dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Dari hasil diatas maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 1,985$) dan nilai sig. $0,015 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- c. Variabel Pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,797 > 1,985$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Variabel pengawasan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Disiplin Aparatur Sipil Negara karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya dan nilai signifikan lebih kecil dari variabel lainnya.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,285 atau sebesar 28,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Disiplin Aparatur Sipil Negara) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print dan Motivasi) sebesar 28.5% sedangkan sisanya sebesar 71.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Danin, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan Efektivitas Kelompok , Rineka Cipta.
- [2] Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- [3] Erlina, 2011. Metodologi Penelitian, USU Press, Medan.
- [4] Gaol, L. Jimmy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo.
- [5] Ghozali, Imam.2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasbullah, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi

- Aksara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [7] Iskandar, I. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Ihya Media.
- [8] Jahrie, Fikri dan S. Harianto. 2000. Human Resource Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PT. Gunung Agung Tbk Jakarta, AIMI.
- [9] Malayu,H. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi Revisi, Sinar Grafika Ofset.
- [10] Mathis dan Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- [11] JNotoadmojo,S. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- [12] Siagian, S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara. .2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.PT. Bumi Aksara.
- [13] Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta. 2014
- [14] Wibowo. 2011. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

SKRIPSI/TESIS/JURNAL

- [15] Emelda. Pengaruh Absensi Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. 2019.
- [16] Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia No 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan<<http://www.pnri.go.id/assets/uploads/2016/03/UU-43-2007PERPUSTAKAAN.pdf>. 2007.
- [17] Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS www.kemenag.go.id/file/dokumen. 2010.
- [18] Maeyasari, Erna. “Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi FingerPrint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Daerah Kabupaten Lebak”. Skripsi. Serang: Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Ageng Tirtayasa
<<http://repository.fisipuntirta.ac.id/>2012.
- [19] Risfa Fadila, Maryani Septiana. Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. 2019.
- [20] Regi Pratama, Nurbudiawati. Rendahnya disiplin kerja disinyalir akibat dari tidak optimalnya Motivasi kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. 2016
- [21] Sri Sarjana. Pengaruh Motivasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas”, eJurnal Perkotaan, Vol 4, No.2, UNIKA ATMA JAYA. 2012.