**EFEKTIVITAS ABSENSI BIOMETRIK SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL**

**KABUPATEN TANGGAMUS**

**Rantika Novia Putri**

**26.0211**

**MSDM**

**ABSTRAK**

Perkembangan teknologi di era digital saat ini mempengaruhi birokrasi pemerintahan. Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus memanfaatkan hal tersebut untuk meningkatkan disiplin pegawai dan salah satu tolak ukur disiplin pegawai yaitu dari absensi. Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) merupakan salah satu sistem pencatatan kehadiran yang digunakan dengan tujuan meningkatkan disiplin pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul “**EFEKTIVITAS ABSENSI BIOMETRIK SIDIK JARI *(FINGERPRINT*) DALAM MENINGKATKAN DISPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN TANGGAMUS PROVINSI LAMPUNG”**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keefektifan penggunaan absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Faktor penghambat apa saja yang ada, serta melakukan upaya apa yang dapat mengatasi hambatan tersebut. Metode penelitian menggunakan dengan desain penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan telaah dokumen. Pada analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing*.

Hasil penelitiannya yaitu penerapan absensi *fingerprint* tidak efektif dalam meningkatkan disiplin ASN. Hal ini dilihat dari indikator pencapaian target, kepuasan kerja dan tanggung jawab dari pegawai belum mengalami perubahan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, pergi meninggalkan kantor, pulang mendahului, serta pelayanan kepada masyarakat yang buruk. Sedangkan pada indikator kemampuan adaptasi, pegawai sudah mampu mengoperasikan mesin absensi *fingerprint* dengan baik. Adapun hambatannya yaitu pada pemberian hukuman dan penghargaan kepada pegawai yang tidak tegas. Dan tidak ada pegawai untuk mengoperasionalkan mesin absensi *fingerprint*.

Kata kunci : Efektivitas, *fingerprint*, Disiplin

***ABSTRACT***

*Technology development in the digital era now is affecting to the government bureaucracy. Social Service of Tanggamus Regency make use that to improve discipline of employee and one of the benchmarks discipline is from attendance. Fingerprint Biometric Attendance is one of the attendance recording systems used and have a purpose is to improve discipline of employee. In relation to that matter, the author is interested to conduct research by taking the title* ***”EFFECTIVENESS OF FINGERPRINT BIOMETRIC ABSENCE TO IMPROVING DISCIPLINE OF STATE CIVIL APPARATUS IN SOCIAL SERVICE OF TANGGAMUS REGENCY LAMPUNG PROVINCE”****.*

*This research was conducted to find out effectiveness of using fingerprint attendance for improving ASN discipline in the social service of Tanggamus Regency. What are the inhibiting factors, and what efforts are being made to overcome these obstacles.The research method used is qualitative descriptive with inductive approach. Data were collected by interview technique, observation and document review. Activities in data analysis are data reduction, display data, and conclusion drawing.*

*The results is the application of fingerprint attendance not effective to improv discipline of ASN. This is seen from the indicators of achievement of targets, job satisfaction and responsibilities of employees has no changes because there are still many employees who came late, leave the office, back home before the time, and giving bad public service. But only in indicator of adaptability, employees can use the fingerprint machine with well. Giving punishment and reward to employees who are not strict and the other reason is not have especial employee who to take care of the fingerprint attendance machine.*

*Keywords: Effectiveness, fingerprint, discipline*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi memberi pengaruh kepada birokrasi pemerintahan di Indonesia. Birokrat dipaksa untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sedangkan di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus pelayanan dinilai kurang baik. Hal ini dikarenakan sikap kurang disiplin dari pegawai yang ada di Dinas Sosial. Salah satu alat ukur penilaian kedisiplin pegawai yaitu dari absensi. Salah satu pemanfaatan perkembangan teknologi yaitu diubahnya system absensi yang dimana dahulu menggunakan absensi manual tetapi sekarang menggunakan absensi yang lebih modern, salah satunya yaitu absensi biometrik sidik jari (*fingerprint*).

Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus dmerupakan perangkat daerah yang terdapat pada struktur pemerintahan Kabupaten Tanggamus. Dinas sosial merupakan instansi pemerintahan yang menangani tentang pelayanan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan wawancara pra penelitan dengan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus yang dilakukan penulis adalah:

Permasalah pegawai yang sering terjadi disini itu seperti beberapa pegawai ada yang masih sering menunda pekerjaannya serta pergi dari kantor untuk keperluan tanpa adanya izin terlebih dahulu, istirahat atau pulang serta kembali ke kantor belum sesuai peraturan waktu kerja, dan juga terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi rutin di halaman Dinas sosial ini. Ada juga pegawai yang datang dan kekantor belum pas jam kerja, atau lebih parahnya lagi tidak masuk kerja tanpa keterangan atau dengan kata lain membolos berhari-hari dalam sepekan

Berangkat dari permasalahan tersebut maka Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus memanfaat perkembang teknologi saat ini yaitu mengubah sisitem absensi pegawai yang dimana dulu meggunakan absensi manual sekarang menggunakan absensi biometric sidik jari *(fingerprint).* Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus sudah menerapkan absensi sidik jari *(fingerprint)* yang mulai digunakan dari tahun 2017 sampai sekarang. Setiap pegawai wajib melakukan absensi dengan batas waktu mulai masuk kantor pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 15.30 WIB. Pada penggunaan *fingerprint* di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus masih terdapatnya kendala. Berdasarkan wawancara pra penelitan yang dilakukan penulis bahwa terdapat beberapa kendala pada penggunaan absensi fingerprint yang mengganggu keefektivannya yakni masih terdapat pegawai yang belum mengerti pada penggunaannya serta pemadaman listrik yang menyebabkan mesin absensi menjadi error.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui disiplin ASN dengan adanya sistem absensi sidik jari *(fingerprint)* ini. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus”**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan penulis makan terbentuklah beberapa rumusan masalah. Pertama yaitu bagaimana efektivitas absensi sidik jari *(fingerprint)* dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Seerta faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam efektivitas absensi sidik jari *(fingerprint)* di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Terakhir upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas absensi sidik jari *(fingerprint)* di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus.

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana efektivitas absensi sidik jari *(fingerprint)* dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabuaten Tanggamus. Selain itu untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menghambat efektivitas absensi sidik jari *(fingerprint)* di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Serta diketahui dan dideskripsikan upaya apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatnya efektivitas absensi sidik jari (*fingerprint*) di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus.

Efektivitas merupakan hasil dari proses yang dilakukan serta berdampak terhadap tujuan pelaksanakan proses tersebut. Efektivitas tersebut menilai apakah setiap dampak yang dihasilkan memiliki nilai positif atau negatif pada tujuan organisasi. Menurut Tjutju dan Suwatno (2008:158) berpendapat bahwa “efektivitas berkaitan dengan performance dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Dimensi efektivitas berkaitan dengan optimalisasi ketercapaian rencana kerja, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, durasi penyelesaian pekerjaan, dan ketepatan pengalokasian sumber daya organisasi”.

Penelitian ini penulis menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan Tangkilisan (2007:141) dalam pelaksanaan penilitian nanti dalam rangka observasi terhadap fakta di lapangan apakah efektif atau tidaknya penggunaan absen biometrik sidik jari (*fingerprint*) dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. Adapun teori efektivitas menurut Tangkilisan (2007:141) memiliki beberapa kriteria atau indikator yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian Target: maksud dari pencapain target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan Adaptasi: keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.
3. Kepuasan Kerja: suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Fokus dari elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuain imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
4. Tanggung Jawab: organisasi dapat melakukan mandate yang telah diembannya dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

**METODE PENELITIAN**

Penggunaan desain penelitian di penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif pendekatan induktif. Menurut Wallman (2011:17) pengertian mengenai induktif yaitu “*Inductive reasoning starts from specific observations or sensory experience and then develops a general conclusion from them.*” Maksudnya adalah penalaran induktif itu dimulai dari pengamatan khusus dari pengalaman yang dirasakan dan kemudian berkembanglah menjadi kesimpulan umum dari hal tersebut.

Kothari (2004:5) menyatakan bahwa *“Qualitative approach to research is concerned with subjective assessment of attitudes, opinions and behavior. Research in such a situation is a function of researcher‟s insights and impressions”.* Berdasarkan pendapat tersebut instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Peneliti sebagai human instrument memiliki fungsi sebagai pembuat fokus penelitian, memilih informan.

Penelitian ini *purposive sampling* atau penentuan dilakukan dengan sengaja atau maksud tertentu oleh penulis dengan cara menunjuk informan yang dimana orang tersebut memahami tentang penggunakan absen *(fingerprint)* jadi data yang diberikan bisa maksimal.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara berikut antara lain wawancara yang dimana penulis menggunakan wawancara terstruktur. Kedua yaitu observasi dan digunakanlah *Observasi Partisipatif Pasif* untuk penelitian ini dengan begitu penulis turun langsung di lokasi terkait tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Terakhir yaitu dengan dokumentasi yang berupa buku-buku, peraturan-peraturan, laporan, kegiatan, foto-foto, film documenter dan data yang relevan dengan pelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:246) “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga, datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *reduction, data display, dan conclution Drawing”.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis pada tanggal 17 Desember 2018 sampai dengan 22 Januari 2019 di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus pada efektivitas Absensi Biometric Sidik Jari (*fingerprint*) yang diterapkan dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai. Untuk lebih memperjelas bagaimana efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari yang terdapat di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus dapat dilihat dari sub sistemnya yang saling berkaitan satu sama lain menurut Tangkilisan (2007:141), yakni:

1. Pencapain Target
2. Kemampuan Adaptasi
3. Kepuasan Kerja
4. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian keempat sub sistem yang saling berkaitan di atas kemudian dapat dijadikan alat ukur efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus dalam meningkatkan disiplin ASN yang dapat dijabarkan secara rinci sebagai berikut:

**Pencapaian Target**

Indikator yang menjadi pencapaian target pada efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) yaitu Disiplin dan Frekuensi kehadiran dari pegawai ASN yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil penelitian yaitu wawancara dengan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian Umum dan pegawai ASN yang ada di dinas Sosial serta observasi penulis bahwa dalam pencapain target untuk disiplin ASN dinilai belum efektif. Disiplin ASN merupakan di mana pegawai ASN mematuhi peraturan tentang jam kerja yang ada di tempat kerjanya, sedangkan kenyataannya di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama pada jam kerja. Tingkat keterlambatan pegawai ASN di Dinas Sosial masih cukup tinggi belum lagi masih adanya pegawai ASN yang pulang mendahului dari jam kerja yang berlaku. Absensi Biometrik Sidik Jari dinilai belum efektif untuk menekan tingkat keterlambatan pegawai ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus.

Pada indikator frekuensi kehadiran dalam pencapain target efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis bahwa Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) sudah memberi perubahan yang cukup signifikan. Perubahan tersebut yaitu tingkat kehadiran pegawai tanpa keterangan atau pegawai yang mangkir dari kerja sudah berkurang. Hal ini dikarenakan sistem absensi *fingerprint* yang mereka tau berbasis *online* dengan pemerintahan daerah Kabupaten Tanggamus terkhusus di Sekretariat Daerah. Hal ini berarti Absensi Biometrik Sidik Jari sudah mampu memberi perubahan pada frekuensi kehadiran yaitu kehadiran pegawai ASN Di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus meningkat.

**Kemampuan Adaptasi**

Kemampuan adaptasi mempunyai indikator yaitu keberhasilan dan hambatan dari Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari pada pegawai ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Pemahaman atau penguasaan pada penggunaan mesin Absensi Sidik Jari (*fingerprint*), menurut wawancara dengan Sekretaris, Kepala Sub Bagian Umum Dinas Sosial Kabupeten Tanggamus dan observasi penulis yaitu dinilai sudah baik dan dapat dimengerti oleh pegawai. Hal ini dikarenakan pelaksanaan sosialisasi yang selalu dilakukan mengenai proses pencatatan dan tata cara penggunaan Absensi *fingerprint.* Pelaksanaan sosialisasi dilaksanakan mulai dari rapat terkait kepegawaian, penyampaian saat apel pagi, maupun penyampaian-penyampaian saat di ruang kerja.

Hambatan ataupun kendala pada absensi biometrik sidik jari di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus menurut pembicaraan pada Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus serta pengamatan penulis yaitu antara lain masih sering terjadinya pemadaman listrik di Kabupaten Tanggamus, mesin absensi *fingerprint* yang terkadang *error* dalam mendeteksi data pegawai dan juga belum adanya pegawai operator yang khusus menangani dan mengawasi mesin absensi *fingerprint*.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator yaitu antara lain kinerja, penghargaan dan hukuman. Indikator kinerja disini berupa pelayanan kepada masyarakat dan keuntungan dari penggunaan absensi *fingerprint*. Kepala Dinas dan Sekretaris pada wawancara menyatakan bahwa terkait pelayanan yang dilakukan ASN kepada masyarakat belum meningkat. Hal tersebut diperkuat dengan observasi penulis selama dilapangan bahwa masih banyakk pegawai terlambat jadi masyarakat menunggu dengan begitu pelayanan jadi terhambat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap Kepala Sub Bagian Umum yaitu penggunaan absensi *fingerprint* belum memberi keuntungan di segi *financial*, hal ini dikarenakan masih adanya absensi manual yang menggunakan kertas. Penggunaan absensi manual disebabkan Pemerintah Daerah masih meminta laporan kinerja yang salah satunya kehadiran pegawai melului absensi yang berupa *hardcopy*.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan penulis, penghargaan yang diberikan kepada pegawai ASN yang sudah disiplin masih berupa wacana yang seperti pemberian tambahan tunjangan dan pelaksanaan dinas luar kota, hal ini dilakukan agar memotivasi pegawai lainnya supaya bisa meningkatkan disiplin. Sedangkan untuk pemberian hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin juga dinilai tidak maksimal. Pimpinan selalu mentoleransi apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran, hal ini dikarenakan ada rasa tidak enak karena hubungan kedekatan diantara mereka. Pimpinan hanya memberi teguran tertulis, hal tentu tidak memberi efek jera dan tidak dapat menekan agar tidak timbulnya pelanggaran-pelanggaran yang lainnya.

**Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan ketaatan pegawai ASN terkait peraturan yang ada, hal ini dapat berupa perubahan sikap dan perilaku. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan semua informan tentang tanggung jawab pegawai ASN setelah adanya penggunaan absensi *fingerprint* yaitu tidak memberi perubahan yang optimal. Hal ini dikarenakan hanya memberi dampak perubahan pada jumlah ASN yang datang bekerja lebih banyak dari pada pegawai yang mangkir kerja tetapi dari segi peraturan terkait jam kerja tidak mengalami perubahan. Pegawai ASN masih banyak yang melanggar seperti contoh masih ada yang masuk terlambat dan pegawai datang hanya absen lalu pergi dari kantor dengan alasan kepentingan sendiri tanpa izin kpd atasan.

Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya pengawasan dari pihak dinas yang terkait ataupun dari pemerintah daerahnya yang menyebabkan pegawai ASN membuat sesuka hati dan lepas dari tanggung jawab. Jadi efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus dinilai belum maksimal.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) dinilai belum efektif untuk meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Hal ini dapat diketahui dari beberapa faktor yaitu:
	1. Pencapain target pada penggunaan absensi *fingerprint* tidak memberi perubahan terhadap disiplin Pegawai karena masih banyak pegawai yang terlambat. Tetapi sudah mampu mengurangi jumlah pegawai yang mangkir kerja atau membolos .
	2. Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai kepada masyarakat dinilai belum baik. Masyarakat masih harus menunggu pegawai datang dengan begitu pelayanan yang diberikan menjadi lambat dan terhambat. Selain itu hukuman dan penghargaan yang diberikan Dinas Sosial dianggap belum maksimal.
	3. Pegawai sudah dapat menggunakan absensi *fingerprint* dengan baik. Hal dikarenakan sosialisasi yang dilakukan sangat maksimal.
	4. Tanggung Jawab pegawai tentang ketaatan pada peraturan belum meningkat sehingga tidak memberi dampak pada perubahan sikap dan prilaku dari pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan langsung yang membuat pegawai mudah melanggar aturan dan lepas dari tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara.
2. Adapun faktor-faktor yang menghambat efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (*fingerprint*) dalam meningkatkan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus adalah:
3. Fasilitas atau mesin absensi sering mengalami *error* sehingga menghambat proses pencatatan kehadiran pegawai.
4. Infrastrukrur yang tidak mendukung seperti contoh masih sering terjadinya pemadaman listrik di Kabupaten Tanggamus
5. Pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus tidak tegas. Pemberian sanksi masih berupa teguran lisan dan pemberian penghargaan juga masih berupa wacana saja.
6. Tidak adanya pegawai ataupun teknisi khusus untuk pengoperasian, pengawasan serta perawatan mesin absensi *fingerprint*.
7. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari yaitu
8. Perbaikan secara langsung pada mesin absensi yang error
9. Penggunaan mesin gengset saat terjadinya pemadaman listrik
10. Wacana untuk melakukan perubahan baik pada pemberian *punishment* ataupun *reward* kepada pegawai. Pemberian sanksi yang lebih tegas seperti pemotongan tunjangan, pemindahan tugas ataupun *nonjob* dari pekerjaannya. Sedangkan pada pemberian penghargaan yaitu pemberian tambahan tunjangan dan melaksanakan dinas luar keluar kota.
11. Penambahan pegawai untuk mengoperasikan serta mengawasi dari kerjanya mesin absensi *fingerprint*
12. berupa teguran lisan dan pemberian penghargaan juga masih berupa wacana saja.
13. Tidak adanya pegawai ataupun teknisi khusus untuk pengoperasian, pengawasan serta perawatan mesin absensi *fingerprint*.
14. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari yaitu
15. Perbaikan secara langsung pada mesin absensi yang error
16. Penggunaan mesin gengset saat terjadinya pemadaman listrik
17. Wacana untuk melakukan perubahan baik pada pemberian *punishment* ataupun *reward* kepada pegawai. Pemberian sanksi yang lebih tegas seperti pemotongan tunjangan, pemindahan tugas ataupun *nonjob* dari pekerjaannya. Sedangkan pada pemberian penghargaan yaitu pemberian tambahan tunjangan dan melaksanakan dinas luar keluar kota.
18. Penambahan pegawai untuk mengoperasikan serta mengawasi dari kerjanya mesin absensi *fingerprint*

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **BUKU-BUKU**

Bhattacherje, A. 2012. *Social Science Research:Principles, Methods and Practice*. Florida: Creative Commons Attribution.

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif:* Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Creswell, John. 2016. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantatif, Dan Campuran*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Effendy, Khasan. 2014. *Memadukan* *Metode Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: PT. Indra Prahasta.

Hamdi, Muchlis dan Ismaryati. 2014. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka-Kemendikbud.

Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Kothari, H.M. 2004. *Research Methodology*, New Delhi: Publishing For One World.

Kumar, Rajit. 2011. *Research Methodology a-step-by-step Guide For Beginners.* London : SAGE Publications Ltd.

Misbach, Ifa. 2010. *Dahsyatnya Sidik Jari Menguak Bakat dan Potensi untuk Merancang Masa Depan Melalui Fingerprint Analysis*. Jakarta Selatan:Visimedia.

Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Rosda.

Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach-6th Edition.* Boston: Allyn and Bacon.

\_\_\_\_\_\_. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*. Pearcon: United States of America.

Putra, Darma. 2009. *Sistem Biometrika Konsep Dasar, Teknik Analisis Citra, dan Tahapan Aplikasi Sistem Biometrika.* Yogyakarta:CV. Andi Offset.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai,Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

­­\_\_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kulitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kulitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Supriyatno, Budi. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus dua belas langkah strategi).* Tangerang:CV.Media Brilian.

Sutrisno, Edy. 2010*. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Kencana.

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

Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia.* Jakarta:Kencana.

Vanderstoep, Scott., Deirdre D. Jhonstone. 2009. *Research Methods For*

 *Everyday Life Blending Qualitative and Quantitative*

 *Approaches,* San Francisco: Wiley Imprint.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Wallman, Nicholas. 2011. *Research Methods the Basic.* Amerika Serikat: Routladge.

Wargadinata, Ella. 2014. *Metodologi Penelitian Praktis*. Jatinangor: IPDN.

1. **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara.*

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

1. **SKRIPSI DAN JURNAL**

Citrawati Wahyuningsih. 2018. *Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Sistem Pengukuran Prestasi Kerja di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo.* Jakarta : Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Inayatillah. 2015. Dampak *Penerapan Absensi Sidik Jari (finger print) Terhadap PNS Perempuan di Lingkup UIR Ar-Raniry Banda Aceh.* Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora UIR Ar-Raniry

Khoirul Anwar. 2017. Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print, Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lawangmas Primapack Indonesia. Malang : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia Malang

Ni Putu Saputri. 2017. *Impelementasi Absensi Biometrik Retina bagi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Bali.* Jakarta : Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri

1. **SUMBER LAINNYA**

*mesinfingerprint.wordpress.com* *diakses pada tanggal 18 Oktober 2018 pukul 16.07 WIB*

hhtp: //informatika.lipi.go.id/ diakses pada 18 Oktober 2018 pukul 22.30 WIB

[*www.solution.co.id*](http://www.solution.co.id)diakses pada tanggal 13 Maret 2019 pukul 16.15 WIB

Tanggamus Dalam Angka

Tanggamuskab.bps.go.id