

**PENGARUH ABSENSI MANUAL DAN *fINGER PRINT*
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI
BPPD KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi sebagai dari syarat-syarat
Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh :

GEBBY AGESTI DEWI

NIM 1601110090

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

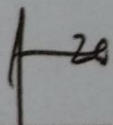
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

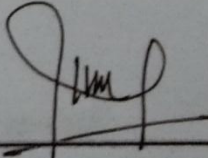
Nama : GEBBY AGESTI DEWI
Nomor Pokok : 1601110090
Jurusan / Prog. Studi : EKONOMI / MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Absensi Manual dan *Finger Print*
Terhadap Disiplin Pegawai BPPD Kota
Palembang

Pembimbing skripsi:

Tanggal 8 Juli 2020 Pembimbing 1 :


Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 8 Juli 2020 Pembimbing II :

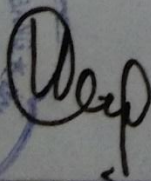

Maswah, SE, MM
NIDN : 0225105601

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 8 Juli 2020





Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si.Ak.CACSRS
NIDN : 0205026401

96/PS/DFE/20

Motto dan Persembahan

Motto:

“I have come a long way, dan semua itu butuh proses dan tidak semuanya berjalan mulus, ada kegagalan, ada penolakan, dan keputusasaan. Tapi saya bersyukur bahwa di atas semua itu, saya punya pengharapan untuk orang yang terkasih dan membuatnya bangga, dan itulah yang jadi bekal hingga saya bisa bertahan hingga saat ini. Pengharapan itu lahir dari nilai-nilai hidup yang saya yakini. Dan nilai-nilai itu lahir dari pengalaman hidup, ajaran, dan hal-hal lain yang saya dapati selama ini”

Kupersembahkan untuk:

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua Orang tua ku dan Adik-adiku tersayang*
- ❖ *Para Pendidik yang Kuhormati*
- ❖ *sahabat ku*
- ❖ *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : GEBBY AGESTI DEWI
Nomor Pokok : 1601110090
Jurusan / Prog. Studi : EKONOMI / MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : **Pengaruh Absensi Manual dan *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai BPPD Kota Palembang**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang april 2020

Penulis



Gebby Agesti Dewi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

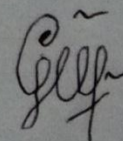
Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “***pengaruh Absensi Manual dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai BPPD Kota Palembang***” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan guna mendapat gelar sarjana Ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman. Terutama Allah YME sehingga semua kendala dapat teratasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Dr.ir.hj Nyimas Manisah,M.P
2. Ibu Dr. Msy. Mikal, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah Banyak meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
4. Ibu Maswah, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu untuk memberikan Bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama dalam penyusunan skripsi ini
5. Ibu Maryam Zanariah, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti kegiatan perkuliahan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Almamater tercinta kebanggaan UTP Universitas Tridinanti Palembang

8. Pimpinan dan sataf karyawan Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang penulis perlukan.
9. Kepada yang tersayang Ibu Desmeri Yulianah, Ayah Rizal Zulkarnain, dan adik-adik ku M. Zulhabby walfitriah, dan Putri Nur Sabrina yang teramat ku sayangi, selalu memberikan dukungan moril maupun materil, kasih sayang yang tak terhingga serta mendoakan setiap saat.
10. Teman-teman angkatan 2016 santi, mega, tiara, murni dan ria, serta teman seperjuangan skripsi hera, ulan dan semuanya yang telah terlibat dalam skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu namanya terimakasih yang telah memberikan dukungan dan yang terkasih agus supratman yang telah memberi support di kala malas dan menyemangati dan memberi masukan
11. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah membantu penulis hingga skripsi ini selesai

Palembang maret 2020
Penulis,



Gebby Agesti Dewi

ABSTRAK

GEBBY AGESTI DEWI, Pengaruh Absensi Manual dan *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang memiliki tugas mengelola segala hal dibidang pendapatan, penetapan, penagihan pajak dan retribusi daerah serta sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan perda no 3 tahun 1980 dibentuklah dinas pendapatn daerah (DISPENDA) kota Palembang yang struktur dan tata kerja organisasinya berlaku sama di seluruh indonesia.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh absensi manual dan *finger print* terhadap disiplin pegawai di Badan Pengelolaan pajak daerah kota Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh absensi manual dan absensi *finger print* secara bersama-sama terhadap disiplin pegawai badan pengelolaan pajak daerah kota Palembang. Kemudian untuk mengetahui pengaruh absensi manual terhadap disiplin pegawai di badan pengelolaan pajak daerah kota Palembang. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai di badan pengelolaan pajak daerah kota Palembang.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi manual dan *finger print* secara simultan (bersama-sama) terhadap disiplin pegawai. Kedua, terdapat tidak ada pengaruh signifikansi variabel absensi manual terhadap disiplin pegawai, ketiga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai

Kata Kunci: absensi manual, *finger print* dan disiplin pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	III
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	IV
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
ABSTRAK	XII
RIWAYAT HIDUP	XIII
BAB. I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Absensi Manual	17
2.2.1 Indikator absensi manual.....	19
2.3 Absensi Sidik Jari (<i>Finger print</i>).....	21
2.3.1 Cara Menggunakan <i>Finger Print</i>	23
2.3.2 Tujuan Penggunaan Presensi <i>Finger Print</i>	25
2.3.3 Indikator Presensi <i>Finger Print</i>	27
2.4 Disiplin Pegawai.....	27
2.4.1 Macam-Macam Disiplin.....	29

2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	30
2.4.3	Indikator disiplin kerja	30
2.4.4.	Aturan Pemerintah Tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil	31
2.5	Hubungan Penerapan Absensi dengan Disiplin Pegawai	34
2.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan	35
2.7	Kerangka Berfikir	37
2.8	Hipotesis Penelitian	38

BAB. III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1	Sumber data	41
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3	Populasi, Sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4	Variabel dan Definisi Operasional	44
3.5	Instrumen Penelitian	46
3.5.1	Uji Instrumen	48
3.5.1.1	Uji validitas	48
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	48
3.6	Teknik Analisis Data	49
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.6.2	Analisis Statistik Inferensial	50
3.6.2.1	Analisis Regresi linear Berganda.....	50
3.6.2.2	Koefisien Korelasi (r).....	51
3.6.2.3	koefisien Determinasi (R^2).....	52

3.7 Uji Hipotesis	52
3.7.2 Uji simultan (uji F)	52
3.7.3 Uji parsial (uji t)	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Sejarah Singkat BPPD Kota Palembang	54
4.1.2 visi dan Misi BPPD Kota Palembang	55
4.1.3 Struktur Organisasi.....	55
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.2 Karakteristik Responden	64
4.2.1 karakteristik responden berdasarkan usia	65
4.2.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	66
4.2.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	66
4.3 Hasil Uji Instrumen	67
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.4 Hasil analisa data.....	71
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	71
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	75
4.4.2.1 Regresi linear berganda.....	75
4.4.2.2 Analisis korelasi	76
4.4.2.3 koefisien Determinasi.....	78
4.5 Hasil Uji Hipotesis	78
4.5.1 Pengujian Hipotesis secara Simultan (uji F)	78
4.5.2 Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji t).....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pelanggaran-Pelanggaran Saksi Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.....	32
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Absensi Manual	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Absensi <i>Finger Print</i>	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Pegawai	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Absensi Manual	72
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif variabel Absensi <i>Finger Print</i>	73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Pegawai	74
Tabel 4.11 Hasil Output Spss Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.12 Hasil Output Spss Korelasi	77
Tabel 4.13 Hasil Output Spss Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 4.14 Hasil Output Spss Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4.15 Hasil Output Spss Uji Secara Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.16 Hasil Output Spss Uji Secara Parsial (Uji t)	80

DAFTAR GAMBAR

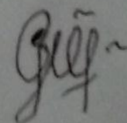
Gambar 2.1 <i>Installation</i> Diagram	23
Gambar 2.2 Skema Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Histogram Analisis Deskriptif Variabel Absensi Manual.....	72
Gambar 4.3 Histogram Analisis Deskriptif Variabel Absensi <i>Finger Print</i>	73
Gambar 4.4 Histogram Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Pegawai	74

RIWAYAT HIDUP

GEBBY AGESTI DEWI, dilahirkan di Lahat pada tanggal 28 agustus 1998 dari pasangan Ayah Rizal Zulkarnain dan Ibu Desmerry Yulianah, anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Muhammadiyah 092 Jarai kab Lahat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 1 Jarai kab Lahat dan Selanjutnya Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada Tahun 2015 di SMA Negeri 1 Jarai kab Lahat. Kemudian pada tahun 2016 Melanjutkan Program Strata 1 (s1) di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang April 2020



GEBBY AGESTI DEWI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini terlihat sangat pesat. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan atau institusi. Disamping kecanggihan teknologi, perusahaan atau institusi. Dituntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan

keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Sumber daya manusia berharga bagi suatu perusahaan, karena merupakan aset (kekayaan), suatu perusahaan, bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. dengan maksud agar suatu Perusahaan dapat Mencapai Tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang harus dipelihara dan di kembangkan, sehingga ia dapat Memberikan Kontribusi Optimal bagi kelanjutan Perusahaan atau Lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari Sumber daya manusia yang Berkualitas dan Berkompeten di Bidangnya, karena Sumber daya manusia yang Menentukan maju mundurnya suatu Perusahaan.

Walaupun suatu Perusahaan yang Kondisi Sumber Daya lainnya berlimpah, seperti tingkat manajemen yang bagus dan Menggunakan Teknologi yang Moderen, tidak akan Efektif jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Profesional.

Menurut Hasibuan (2009:57) Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap Organisasi agar kemampuan serta sikap Sumber Daya Manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Selain itu Rivai *et al* (2014:5) juga mengungkapkan bahwa sasaran untuk mengenali departemen sumber daya manusia adalah berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik

puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Terkadang sasaran dipikirkan secara seksama dan diekspresikan dalam bentuk tulisan. Sasaran perusahaan antara lain meliputi: perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja dan kedisiplinan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan dalam instansi pemerintahan ataupun birokrasi.

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tata hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan formal menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentimen tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Birokrasi juga dimaksudkan untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan banyak orang. Selain itu, birokrat dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Adapun ciri-ciri birokrasi, yaitu adanya pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan sepenuhnya, adanya peraturan yang benar-benar ditaati, para pejabat bekerja dengan penuh perhatian menurut kemampuan masing-masing, para pejabat terikat oleh disiplin, para pejabat diangkat berdasarkan syarat-syarat teknis berdasarkan peraturan, dan adanya pemisahan yang tegas antara urusan dinas dan urusan pribadi.

Untuk Memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki Kepekaan, Tanggap dan memiliki Kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode Etik Pegawai

Negeri Sipil yang semuanya diatur dalam peraturan Pemerintah no. 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka Meningkatkan Kedisiplinan, Citra, Kerja dan Kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai.

kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan atau pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pendisiplinan tersebut merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman.

Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya terlihat di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD)

Kota Palembang masih banyak Pegawai yang Melakukan Pelanggaran terutama Mengenai disiplin Jam Kerja. Padahal Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) kota Palembang telah menerapkan Absensi *Finger Print*, akan tetapi Penerapan Absensi *finger Print* tidak Berjalan Efektif hingga sekarang karena Masih saja banyak pegawai yang tidak disiplin Jam kerjanya atau Korupsi Waktu. Padahal dengan adanya Absensi *Finger Print* seharusnya Pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena Absensi *Finger Print* tidak dapat dimanipulasi kehadirannya.

Pencatatan Absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang Pegawai dapat Menentukan Prestasi kerja seseorang, Gaji/Upah, Produktivitas, dan kemajuan Instansi/Lembaga secara Umum.

Badan pengelola pajak daerah (BPPD) kota Palembang mulai menerapkan Absensi karyawan dengan menggunakan sidik jari. Hal ini dilakukan untuk Menghindari terjadinya Korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai dengan cara menitip Absen kepada pegawai lain. Untuk itu Pemerintah kota Palembang menyediakan di masing-masing Instansi atau kantor sebuah alat *Finger Print*, yaitu peralatan Absensi canggih yang merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang. Para pegawai tidak bisa lagi menitip Absen kepada temannya, karena peralatan ini hanya merekam sidik jari pegawai yang bersangkutan, selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari

komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. *Finger print* ini juga memudahkan bagi Administratornya untuk merekap Absensi para Pegawai.

Dalam penelitian ini studi kasus pelanggaran yang diambil peneliti yaitu di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) kota Palembang. Jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai badan pengelola pajak daerah (BPPD) kota Palembang, seperti perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan kode etik Pegawai yang menunda pekerjaan dan meninggalkan kantor disaat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi dan terkadang Pegawai tidak ijin terlebih dahulu kepada atasan. Sehingga bila pegawai lain atau atasan membutuhkan pegawai tersebut, akan sulit mencarinya dan pekerjaan kantor menjadi tertunda.

Tentang Peningkatan Disiplin PNS Pemerintah kota Palembang sudah jelas disebutkan. Bagi pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin untuk tidak diusulkan kenaikan Pangkatnya, selain itu pegawai akan diberikan sanksi tegas secara berjenjang kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan jenis Hukuman Disiplin sebagaimana peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi, pegawai yang melakukan pelanggaran masih saja banyak. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan disiplin pegawainya Pemerintah Badan Pengelola pajak daerah (BPPD) kota Palembang menerapkan Absensi sidik jari (*Finger Print*)

Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger Print*) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada Absensi manual, atasan atau pegawai bisa

melihat tingkat kedisiplinan Pegawai, masalahnya pada Absensi Manual tidak ada keterangan kapan Pegawai tersebut datang dan Pulang, Pegawai bisa Merapel di hari lain atau menitip Absen pada Pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan Sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

Dari latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui Pengaruh Disiplin Pegawai dengan adanya penerapan Absensi manual dan *finger print* khususnya di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang yang menjadi Fokus penelitian. Dan peneliti Memberikan Judul pada Penelitian ini **“PENGARUH ABSENSI MANUAL DAN *FINGER PRINT* TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BPPD KOTA PALEMBANG ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah absensi manual dan *finger print* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang?
2. Apakah absensi manual secara parsial berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang?
3. Apakah absensi *finger print* secara parsial berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Absensi Manual dan *finger print* secara simultan terhadap disiplin pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh absensi manual secara parsial terhadap disiplin Pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh absensi *Finger Print* secara pasrial terhadap disiplin Pegawai Badan Pengelola Pajak Daerah kota Palembang

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dari pengalaman dalam bidang penelitian, selain itu juga sebagai penerapan teori-teori yang penulis terima di Universitas Tridinanti Palembang dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberikan tambahan pemikiran dan bahan kajian ilmiah bagi kantor badan penegelola pajak daerah kota Palembang dalam menerapkan kebijakan dimasa yang akan datang

3. Manfaat bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan juga sebagai pertimbangan tentang pelaksanaan pengaruh absensi manual dan *finger print* serta bahan perbandingan dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Davis, g. B. (1992). *Kerangka dasar sistem informasi manajemen bagian II: struktur dan pengembangannya*. Jakarta: PT pustaka binaman pressindo.

Dessler, G. (2016). *manajemen sumber daya manusia. 14rd Edition*. Jakarta: salemba empat .

Erna., S. (2008). *Sistem Teknologi Informasi, Pengembangan dan Pengolahan*. Edisi ketiga Yogyakarta: Andi, h.87.

Fathimiyah, Umi . *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang* . Skripsi: ilmu Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Serang, http://eprints.walisongo.ac.id/6283/1/11_2411145.pdf. Diakses pada Tanggal 28 November pukul 20:16 WIB, 2016.

Gandhi, Mohamad Arya,. *Penerapan Absensi Finger Print dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI)* . Bandar Lampung Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Intan Lampung : Http://Repository.Radenintan.ac.id/755/1/skripsi_full.pdf. Diakses pada tanggal 28 November 2019 pukul 10:09, 2017.

Guntur, H. (2000). *menulis sebagai suatu keterampilan berbahasa*. Bandung: angkasa.

Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Herry Indrawan. (2008). "Pemberian sanksi Administrasi PNS Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Berisi dan Berwibawa.. Herry Indrawan, "Pemberian sanksi Administrasi PNS Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai e-Jurnal Ilmi Pemerintahan,, 10.

Liee, Oey Liang Appley. *Pengantar Manajemen* . Jakarta : salemba empat , 2010

Maeyasari, E. (2012). *"analisis efektivitas penerapan absensi sidik jari pegawai negeri sipil di sekretariat Daerah Kabupaten Lebak* . Skripsi: ilmu administrasi negara, universitas sultan ageng tirtayasa serang. :

http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31106550/SKRIPSI_Erna_mayasari.pdf?AWSAccessKeyId=151931751&Signature=Tresponse-content-disposition=pengaruh_efektivitas_penerapan_absensi_pdf diakses pada tgl 22 november pukul 22:34 WIB.

Malayu S.P Hasibuan. (2009). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. jakarta: (Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara), h.193.

Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Rosdakarya.

Mangkunegara, p. a. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* . bandung: PT remaja rosdakarya.

Margono. *Metodelogi penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya., 2010.

Sukmadinata. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya., 2011.

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refprmasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: : PT.Refika Aditama,2010), h. 381.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010

Sutrisno, Edy. *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana, 2014.

Terry, G. (2010). *Teori Manajemen* . Jakarta: Bina Aksara.

Veithzal, Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada., 2014.

widiastuti. (2011). Analisis Tingkat Absensi dan Stres Terhadap Kinerja Pegawai. “*e-Jurnal Ekonomi Manajemen*”, h.5.