

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH ABSENSI *FACEPRINT* DAN TANGGUNG JAWAB
KERJA TERHADAP Kedisiplinan PEGAWAI DI BADAN
PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWAS**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
TESYA AMALIA IBRAHIM
NIM : 2101010200**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN**

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari sabtu tanggal 25 bulan Juli tahun dua ribu dua puluh lima telah dilaksanakan seminar Skripsi dan Tesis Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan

Nama : TESYA AMALIA IBRAHIM
NIM : 2101010200
Judul Skripsi : Pengaruh Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

1. Ketua : Surajiyo, SE., MM. (.....)
2. Sekretaris : Murlina Niskusmiati, SE., M.Si. (.....)
3. Anggota : Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si. (.....)

Mengesahkan,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan

Surajiyo, SE., MM.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH ABSENSI *FACTORY* DAN TANGGUNG JAWAB KERJA
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAI DI BADAN PENGELOLA
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS**

Disusun Oleh
Tesyra Amalia Ibrahim
NIM. 2101010200

Pembimbing I

Pembimbing II

Surajiyo, SE., MM.

Murlina Nisusmiati, SE., M.Si.

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, M.Si.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :




PERSEMBAHAN

- Kedua orang tua saya, Bapak Ujang Ibrahim dan ibu Ernawati terima kasih atas kesabaran serta doa-doa, nasehat-nasehat yang menjadi motivator dan semangat yang tak ternilai harganya. Jerih payah kalian melebihi luasnya samudra dan luasnya alam semesta ini
- Adikku tersayang, Anjelina Rusela Ibrahim
- Teman-teman seperjuanganku, Dwi Oktyani Putri, Fitri Handayani, Sena Tri Mulya, Diah Aprilia, Anjani Ludiana terimakasih atas bantuan dan dukungannya
- Teman-temanku tersayang, Esmeralda Putri, Nadira Putri, Arum Kumala
- Almamater tercinta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENYATAAN

Saya bertanda tangan di  :

Nama : **TESYA AMALIA IBRAHIM**
NIM : 2101010200
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Lonsum Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Mei 2025

Penulis,

TESYA AMALIA IBRAHIM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

The problem in this research is whether there is an influence of Faceprint Attendance and Work Responsibilities on Employee Discipline at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency? The purpose of this research is to find out the influence of faceprint attendance and work responsibilities on employee discipline at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency. The type of research is quantitative. Sampling used a saturated sample of 42 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis uses the f test. The results of the research are 1) Faceprint attendance has a significant influence on employee discipline at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency. It can be seen from the results of the t count calculation of 5.217 that the t table value is 1.684, so that t count $>$ t table. 2) Work Responsibilities have a significant influence on Employee Discipline at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Musi Rawas Regency. It can be seen from the results of the t table calculation of 4.541 that the t count value is 1.684, so that t count $>$ t table. 3) Faceprint attendance, work responsibilities influence employee discipline at the Musi Rawas Regency Regional Tax and Retribution Management Agency. It can be seen from the calculation results that the value of F count = 14.709 while F table = 3.23

Keywords: *Faceprint attendance, work responsibilities*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

Masalah pada penelitian ini adalah Pengaruh Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 42 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian adalah 1) Absensi *Faceprint* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,217 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. 2) Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,541 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. 3) Absensi *Faceprint*, Tanggung Jawab Kerja pengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 14,709$ sedangkan $F_{tabel} = 3,23$

Kata kunci : Absensi *Faceprint*, Tanggung Jawab Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Berkat rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pembuatan Skripsi ini dengan judul ”Pengaruh Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas”.

Tujuan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisns Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis, Bapak Ujang Ibrahim dan Ibu Ermawati
2. Bapak Dr. Sardiyo, MM., selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau,
3. Bapak Muhammad Akbar, S.T., MIT., selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau
4. Bapak Wahid Nur Muklis, M.Pd., selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau
6. Bapak Surajjiyo, MM., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau, sekaligus selaku Pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Murlina Nisusmiati, SE., M.Si. selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
8. Dosen dan Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Semoga Allah SWT, membalas semua budi baik yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa, dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang merupakan kelemahan penulis dalam melaksanakan tugas penulisan ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran dari pihak manapun yang bersifat membangun sehingga pada kemudian hari dapat bermanfaat bagi penulis.



Lubuklinggau,

2024

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Tim Pe	iii
Halaman Motto dan Ucapan Terimakasih	iv
Halaman Pernyataan	v
<i>Abstract</i>	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	8
1.3.Rumusan Masalah	8
1.4.Batasan Masalah.....	9
1.5.Tujuan Penelitian	9
1.6.Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Literatur	11
2.1.1. Absensi <i>Faceprint</i>	11
2.1.2. Tanggung jawab kerja	17
2.1.3. Kedisiplinan Pegawai	23
2.2. Penelitian yang Relavan.	27
2.3. Kerangka Berfikir.....	29
2.4. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
3.1.Desain Penelitian.....	31
3.2.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3.Populasi dan Sampel.....	33
3.4.Sumber Data.....	33

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6. Instrumen Penelitian.....	35
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.9. Teknik Analisis Data.....	38
3.10. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	43
4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas	47
4.3. Hasil Penelitian	53
4.4. Pembahasan	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	84
5.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas	2
Tabel 2. Penelitian yang Relevan	22
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4. Instrumen Penelitian	29
Tabel 5. Skala Linkert	29
Tabel 6. Jadwal Kegiatan	36

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Gambar 1. Kerangka Berpikir	24
Gambar 2. Rancangan Penelitian	25

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Dokumentasi dan Observasi Penelitian.....	89
Lampiran Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran Surat Balasan Izin Penelitian	92
Lampiran Surat Izin Ujicoba Kuisisioner.....	93
Lampiran Surat Balasan Izin Ujicoba Kuisisioner	94
Lampiran Lembar Bimbingan Skripsi.....	95
Lampiran Lembar Perbaikan Ujian Skripsi.....	96
Lampiran Lembar Bimbingan Skripsi.....	97
Lampiran Plagiarism Scan Report.....	98
Lampiran Jurnal.....	99
Lampiran Kuisisioner	101
Lampiran Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen	102
Lampiran Out put SPSS Hasil Uji Coba Instrumen.....	104
Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian.....	106
Lampiran Out put SPSS Hasil Penelitian.....	110

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : **TESYA AMALIA IBRAHIM**

Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 2 Maret 2023

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Kelurahan Pelita Kota
Lubuklinggau

Pendidikan :

- SD : SD Xaverius Lubuklinggau 2016
- SMP/MTs Sederajat : SMP Negeri 7 Lubuklinggau, 2019
- SMA/MA/SMK Sederajat : SMA Negeri 1 Lubuklinggau, 2021

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR ISI

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai memiliki peran yang strategis dalam pengelolaan operasional suatu organisasi dan merupakan salah satu asset terpenting dalam melakukan dan mengelola segala bentuk kegiatan dalam suatu instansi. Pegawai memiliki tenaga, bakat, dan kreativitas untuk berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan institusi mereka. Pegawai dipandang sebagai investasi yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar berdampak positif bagi instansi. Keberhasilan instansi hanya dapat dicapai jika semua langkah dijalankan dengan baik, direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan fungsi pemerintahan. Memanfaatkan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia, sangat penting bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuan visi dan misi mereka. Untuk mencapai tujuannya, instansi harus memantau pegawainya. Bergantian, memantau disiplin kerja pegawai melalui tinjauan waktu dan kehadiran dimungkinkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah disiplin. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin pegawai. Disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai atau paksaan agar subjek dapat mengikuti aturan sehingga terhindar dari bahaya di tempat kerja dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan, yang nantinya tiap-tiap pegawai akan berdampak pada kemajuan suatu instansi. Kepatuhan terhadap peraturan saat ini membutuhkan kesadaran pegawai. Peraturan diperlukan untuk memberikan panduan dan arahan kepada pegawai dan untuk menjaga ketertiban di lembaga pemerintah dan instansi. Selain itu, otoritas atau organisasi harus memastikan bahwa aturan tersebut eksplisit, sederhana, dan berlaku untuk semua pegawai.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

bekerjasama dengan rekan kerja dan meningkatkan prestasi kerja. Sikap dan perilaku disiplin mengukuhkan baik pemberi kerja maupun pegawai. Pegawai dengan disiplin mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan teknis mereka. Salah satu manfaat yang diberikan disiplin ini kepada instansi adalah peningkatan kinerja pegawai dan kontribusi terhadap tujuan instansi. Dalam meminimalisir ketidaksiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas di berlakukanlah sanksi atau hukuman kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku. Ada juga reward atau penghargaan yang akan di berikan kepada pegawai yang telah menaati peraturan yang telah ditentukan.

Dalam meminimalisir ketidaksiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas di berlakukanlah sanksi atau hukuman kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku. Ada juga reward atau penghargaan yang akan di berikan kepada pegawai yang telah menaati peraturan yang telah ditentukan.

Berikut dibawah ini rekap absensi menggunakan *face print* pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas selama 4 bulan.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	TK	TL	PSW
Agustus	42	26	5	12	6
Sepember	42	26	8	10	11
Oktober	42	26	8	11	11
Nopember	42	26	11	5	12

Sumber : Rekap Absensi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, 2024

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

TL : Terlambat

PSW : Pulang sebelum waktunya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan rekapitulasi presensi yang diuraikan dapat dilihat bahwa masih kurangnya kedisiplinan para pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang tanpa keterangan (TK), terlambat (TL), dan pulang sebelum waktunya (PSW). Tanpa keterangan (TK) adalah kondisi dimana pegawai tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang sah. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas keterlambatan bisa terjadi karena pegawai sering lupa untuk absen di pagi hari karena harus mengejar apel pagi. Sedangkan pulang sebelum waktunya bisa terjadi karena adanya keperluan pribadi seperti menjemput anaknya yang sekolah dan keperluan pribadi lainnya. Tanpa keterangan terjadi karena kondisi pegawai tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang sah. Dan juga adanya dinas luar berturut – turut yang akan menyebabkan pekerjaan kantor tertunda.

Absensi merupakan salah satu alat kontrol yang diterapkan oleh sebuah instansi, yang dalam hal ini ialah Instansi pemerintahan, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, untuk memastikan bahwa pegawai hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini didasarkan pada pandangan (Hasibuan, 2017) kedisiplinan pegawai dalam menjalankan waktu kerja akan memberikan pengaruh positif pada tanggung jawab kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi maupun Instansi. Absensi *Faceprint* pegawai memungkinkan Instansi pemerintahan untuk meminimalkan waktu yang terbuang akibat ketidakhadiran atau keterlambatan, sehingga kegiatan pelayanan publik dapat berjalan lebih lancar dan terarah.

Salah satu pelayanan yang sangat berpengaruh dalam sebuah pemerintahan daerah ialah pelayanan perpajakan Daerah. Pelayanan ini merupakan bagian dari pelaksanaan tugas dan fungsi pada instansi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah menjadi unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pendapatan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

daerah serta memiliki tugas pokok dalam melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan pemerintahan daerah, di mana bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Karena memiliki peranan yang penting dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik agar tujuan instansi dapat terpenuhi secara optimal.

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu contoh yang paling nyata adalah transformasi pada sistem absensi dari metode manual ke sistem digital. Jika sebelumnya pencatatan kehadiran pegawai dilakukan secara manual dengan menandatangani buku absensi, kini sebuah instansi pemerintahan semakin banyak mengadopsi sistem absensi berbasis teknologi, seperti *fingerprint*, *facial recognition*, atau aplikasi absensi berbasis *cloud*, dalam rangka untuk meningkatkan akurasi dan kemudahan pengawasan bagi pegawainya. Kehadiran teknologi ini membuat sistem absensi menjadi lebih objektif, sehingga Instansi tersebut dapat memantau kedisiplinan pegawai secara *real-time*. Adanya data absensi yang terintegrasi, bagian manajemen Sumber Daya Manusia dapat melakukan analisis terhadap pola kehadiran pegawai, yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Salah satu perkembangan teknologi adalah dibutuhkannya alat pengolah data yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan dan mempermudah para pegawai dalam mengakses informasi ataupun mengolah data. Banyak alat canggih yang dapat digunakan dalam sebuah perkantoran, salah satunya pada bidang absensi pegawai yang sebelumnya masih menggunakan absensi manual yang cenderung memiliki banyak kelemahan, namun sekarang sudah menggunakan absensi elektronik (biometric) yang memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pada umumnya instansi/lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Teknologi ini melalui penelusuran identitas melalui wajah saja seperti iris mata, retina mata, dan lain sebagainya, sehingga tingkat keamanannya sangat tinggi dikarenakan struktur wajah setiap seseorang tentunya berbeda-beda sehingga sistem ini tidak dapat dimanipulasi, sehingga pegawai tidak akan saling menitip absensi seperti penerapan absensi manual yang diterapkan sebelumnya. Penerapan absensi elektronik ini memiliki banyak dampak positif salah satunya dari segi kehadiran, dengan adanya absensi pendeteksi wajah (*face recognition*) sangat membuat pegawai merasakan peningkatan aturan yang ketat mengenai kehadiran kerja. Selain dapat memotivasi kehadiran pegawai, absensi elektronik ini juga memudahkan tenaga administrasi suatu instansi dalam merekapitulasi data kehadiran pegawai.

Pada instansi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, sistem absensi mengacu kepada Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 50 Tahun 2022 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Di mana pada Pasal 1 ayat 8 dijelaskan bahwa jam kerja adalah ketentuan jam kerja wajib pegawai ASN paling sedikit 42,5 jam per minggu. Artinya dalam 1 hari kerja, seorang pegawai hari bekerja paling sedikit 8.5 jam setiap harinya. Karena jam kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja dari pusat serta juga berpengaruh terhadap perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai di Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Selain absen *faceprint* yang patut diperhatikan adalah tanggung jawab kerja. tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai hasil diharapkan (Akila, 2020).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tanggung jawab kerja yang penuh tentunya akan menumbuhkan kedisiplinan dalam diri seseorang. Kedisiplinan dan keteraturan kehadiran bukan hanya mempengaruhi individu, tetapi juga berpengaruh besar terhadap kinerja rekan kerja di seluruh instansi pemerintahan daerah lainnya. Ketika pegawai hadir secara konsisten dan tepat waktu, mereka lebih mampu berkontribusi pada pencapaian target OPD. Harapan dari itu semua mampu meningkatkan efektivitas operasional pelayanan dan mempercepat pencapaian Visi Misi Instansi pemerintahan. Sikap disiplin yang dilahirkan dari absensi ketat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, yang pada akhirnya akan membangun citra positif bagi OPD itu sendiri maupun di hadapan masyarakat.

Kedisiplinan pegawai adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan. Sedangkan menurut Siagian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain (Agustini, 2021).

Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah disiplin pegawainya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan pegawai merupakan fondasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan disiplin yang tinggi, pegawai mampu bekerja sesuai dengan prosedur, target, dan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik, yang ditandai dengan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang sesuai, akan meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, efektivitas organisasi yang tinggi akan memberikan *feedback* positif bagi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka. Maka dari itu, dapat dirangkum bahwa disiplin merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan meningkatkan efektivitas instansi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara yang diketahui bahwa dari segi absensi yaitu masih ada pegawai yang lambat dalam mengisi absen dan tingkat absensi yang masih kurang dari target yang ditentukan. diketahui kecenderungan ketidakhadiran pegawai selama bulan Januari-Desember tahun 2023 sebelum menggunakan absensi berbasis aplikasi mobile yaitu e-absensi. Sesuai data yang ditampilkan ketidakhadiran yang paling banyak adalah keterangan ijin setiap bulan. Lalu diikuti dengan kecenderungan tanpa keterangan dan sakit. Peneliti melihat bahwa banyak pegawai tingkat kehadirannya masih rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Tingkat kehadiran yang paling rendah dapat dilihat pada bulan Juli lalu diikuti oleh bulan september, oktober dan mei, dan tingkat kehadiran paling tinggi

Kedisiplinan pegawai hal ini terlihat dari pencapaian target belum dapat dicapai oleh semua pegawai berupa analisis pajak yang harus dibayar oleh wajib pajak, target pekerjaan belum tercapai sesuai yang diinginkan Intansi, dan masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan alat atau sarana yang ada.

Permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada kehadiran dan ketepatan waktu dimana pegawai yang disiplin biasanya hadir tepat waktu dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Ketepatan waktu dimana pegawai yang datang tepat waktu setiap hari kerja dan mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.

Pemenuhan tanggung jawab, dimana pegawai yang disiplin selalu berusaha untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka tanpa perlu diawasi secara intensif. Tidak ada pengabaian terhadap kewajiban dan pekerjaan yang telah ditugaskan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan pada judul “Pengaruh Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Absensi *Faceprint*;
 - a. Masih adanya pegawai yang lambat dalam mengisi absen
 - b. Masih adanya pegawai yang datang terlambat
 - c. Masih adanya pegawai pulang sebelum waktunya
2. Tanggung jawab kerja ;
 - a. Masih adanya pegawai yang meminta pegawai lain mengerjakan pekerjaannya
 - b. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikam
 - c. Masih adanya pegawai yang tidak memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kedisiplinan ;
 - a. Pencapaian target belum dapat dicapai oleh semua pegawai berupa hasil hasil pajak dan retribusi daerah
 - b. Target pekerjaan belum tercapai sesuai yang diinginkan intansi.
 - c. Masih adanya pegawai yang kurang dalam pemenuhan tanggung jawab terhadap kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah ada pengaruh Absensi *Faceprint* terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas ?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Apakah ada pengaruh tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas ?
3. Apakah ada pengaruh Absensi *Faceprint* dan tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas ?

1.4. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk instansi lain dan hanya melibatkan pegawai yang berstatus ASN sebagai responden. Responden dalam penelitian ini terbatas pada pegawai BPPRD Kabupaten Musi Rawas. Kemudian waktu penelitian hanya dilaksanakan pada periode tertentu, yaitu dari September 2024-Februari 2025, sehingga hasil yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian ini dilakukan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Absensi *Faceprint* terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas
3. Untuk mengetahui pengaruh Absensi *Faceprint* dan tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas .

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis memberikan pengetahuan terkait Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai menurut kajian ilmiah berdasarkan kajian ilmiah dan pendapat ahli.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait yang memiliki hubungan dengan penelitian ini yaitu :

- a. Bagi Akademisi dan Peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi lanjutan tentang manajemen kepegawaian dan pengaruh kebijakan absensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat mendorong penelitian lebih lanjut di sektor publik maupun swasta.
- b. Bagi Pegawai : Penelitian ini memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya kedisiplinan dan kehadiran dalam mencapai kinerja optimal. Dengan menyadari dampak dari absensi, pegawai diharapkan lebih termotivasi untuk hadir dan bekerja dengan baik.
- c. Bagi Masyarakat : Dengan meningkatnya kinerja dan kedisiplinan pegawai, diharapkan layanan yang diberikan oleh Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah kepada masyarakat juga akan meningkat, sehingga berdampak positif bagi masyarakat Kabupaten Musi Rawas dalam hal pelayanan pajak dan retribusi daerah.
- d. Bagi Penelitian Selanjutnya : Penelitian yang telah penulis lakukan nantinya akan mendapatkan dampak positif terhadap pengetahuan dan ilmu mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia yang ada di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bekal kedepannya bagi penulis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II



2.1. Literatur

2.1.1. Absensi *Faceprint*

1. Pengertian Absensi *Faceprint*

Absensi kehadiran merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Absensi sendiri merupakan sebuah daftar hadir yang diisi dengan tandatangan oleh seorang pegawai saat datang maupun saat pulang. Oleh sebab itu, pengisian daftar absensi tidak dapat dilakukan secara rapel (sekaligus), rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan (Rahmawati, 2024).

Absensi merupakan suatu proses pengambilan data guna mengetahui jumlah ketidakhadiran dalam suatu kegiatan yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Pesik & Tanaem, 2022). Menurut Fadila & Septiana (2020) absensi adalah kegiatan rutin yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan bahwa pegawai tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada instansi tersebut. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar–masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat (Fitriani & Muslem, 2020).

Menurut Kasmir (2020), absensi adalah bukti kehadiran perwakilan saat memasuki jam kerja hingga jam kerja berakhir. Selanjutnya menurut Haqi dan Setiawan (2020), kartu anggota atau absensii adalah catatan yang mencatat jam kehadiran setiap perwakilan dalam perkumpulan. Nugroho (2021) Absensi adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ikhtisar kepesertaan pekerja / mahasiswa / instruktur yang memuat rentang waktu ke... dan waktu terbang yang panjang serta alasan atau data... Partisipasi ini berkaitan dengan pemanfaatan yang... belum maksimal oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Unique mark merupakan asal kata dari bahasa Inggris berarti finger impression. Sidik jari adalah garis-garis pada kulit ujung jari. Sidik jari secara efektif memberikan kisi-kisi yang lebih penting sehingga jari dapat menahan protes lebih kuat. Hal ini cenderung beralasan bahwa partisipasi fingerprint merupakan instrument untuk mencatat partisipasi pekerja ketika mereka melakukan perjalanan ke mana pun berdasarkan sidik jari yang representatif secara langsung dan tidak dapat dimanipulasi. Gagasan partisipasi yang harus bersentuhan langsung dengan individu yang bersangkutan adalah cara untuk menjaga kontrol atau representasi yang salah dari individu yang bersangkutan.

Teknologi *face recognition* atau absensi *faceprint* adalah sebuah teknologi yang bisa mengidentifikasi ataupun mengkonfirmasi identitas seseorang menggunakan wajah mereka yang biasanya digunakan untuk beberapa teknologi termasuk absensi/absen dengan metode scan wajah. Sistem ini sendiri bisa digunakan untuk mengidentifikasikan wajah melalui foto, video, atau bahkan secara langsung. *Face recognition* juga merupakan bagian utama dari teknologi *biometric security*, dimana bentuk lainnya dari teknologi ini termasuk *voice recognition*, atau fingerprint recognition yang bisa disematkan di dalam mesin absensi. Teknologi *face recognition* ini banyak digunakan di instansi instansi maupun pada kantor-kantor birokrasi sebagai salah satu cara absensi pegawai untuk menggantikan *fingerprint*.

Selain mesin absensi fingerprint, absensi face recognition juga banyak digunakan di berbagai area, termasuk dalam dunia pengelolaan sumber daya manusia. Cara kerja teknologi ini yaitu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langkah pertama yang dilakukan adalah mendaftarkan *database* foto pegawai untuk merekam identitas pegawai, ini berkerja sesederhana dengan mengenalkan pegawai sebagai pemilik perangkat dan tidak akan memberikan akses kepada orang lain selain pemilik, selanjutnya sistem akan menangkap dan menganalisis wajah pegawai dengan beberapa aspek yang akan dianalisis meliputi jarak diantara mata, kedalaman mata, jarak antara jidat dengan dagu, bentuk rahang, dan juga kontur bibir, kuping serta dagu. Aspek aspek ini yang akan menjadi kunci penentu untuk menilai kecocokan wajah pegawai. Setelah dianalisis kemudian diolah menjadi sebuah informasi digital untuk kemudian dicocokkan dengan database yang ada. Hampir sama dengan bagaimana sidik jari setiap orang itu unik, tiap orang juga memiliki *faceprintnya* masing masing (Talenta, 2022).

Menurut M. A. Wazed (2019), Absensi *Faceprint* adalah "teknologi pengenalan wajah yang menggunakan algoritma untuk mengidentifikasi dan merekam kehadiran individu". Menurut Al-Raisy dan Al-Ghannam (2020), Absensi *Faceprint* adalah "sistem pengenalan wajah yang menggunakan deep learning untuk mengidentifikasi dan merekam kehadiran pegawai".


Menurut Kumar (2018), Absensi *Faceprint* adalah "sistem pengenalan wajah yang menggunakan *Convolutional Neural Network* (CNN) untuk menganalisis citra wajah dan merekam kehadiran". Menurut Sulistiyanti (2020), Absensi *Faceprint* adalah "sistem absensi yang menggunakan teknologi pengenalan wajah berbasis web untuk merekam kehadiran pegawai".

Menurut Tampi (2020), Absensi *Faceprint* adalah "alatan manajemen kehadiran yang efektif dan efisien untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia". Menurut Tandelilin (2019), Absensi *Faceprint* adalah "sistem pengelolaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kehadiran yang menggunakan teknologi pengenalan wajah untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi".

Berdasarkan  di atas dapat disimpulkan bahwa absensi *faceprint* adalah sistem yang bekerja sederhana dengan mengenali satu orang sebagai pemilik perangkat dan tidak akan memberikan akses kepada orang lain selain pemilik, selanjutnya sistem akan menangkap dan menganalisis wajah pegawai dengan beberapa aspek yang akan dianalisis meliputi jarak diantara mata, kedalaman mata, jarak antara jidat dengan dagu, bentuk rahang, dan juga kontur bibir, kuping serta dagu.

2. Tujuan dan Manfaat Absensi *Faceprint*

a. Tujuan Absensi *Faceprint*

Secara umum menurut Rahmawati (2024), absensi *faceprint* bertujuan untuk:

(1) Merekam kehadiran

Ini adalah tujuan paling dasar. Absensi berfungsi sebagai bukti bahwa seseorang telah hadir pada waktu dan tempat yang ditentukan.

(2) Memantau kedisiplinan

Mencatat kehadiran, dapat melihat tingkat kedisiplinan seseorang dalam mengikuti kegiatan.

(3) Mengevaluasi kinerja

Data absensi dapat menjadi salah satu indikator kinerja, terutama terkait dengan kehadiran dan ketepatan waktu.

(4) Menghindari kecurangan

Absensi yang tercatat secara akurat dapat mencegah terjadinya kecurangan seperti absen atas nama orang lain atau mencatat waktu kehadiran yang tidak sesuai.

(5) Memudahkan administrasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Data absensi yang terorganisir dengan baik akan mempermudah proses administrasi seperti perhitungan gaji, pembuatan laporan, dan sebagainya.

b. Manfaat Absensi *Faceprint*

Menurut Rahmawati (2024) Manfaat absensi *faceprint* bagi berbagai pihak, antara lain:

(1) Bagi individu:

- (a) Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kehadiran dan ketepatan waktu.
- (b) Membantu individu untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab.
- (c) Memberikan bukti kehadiran untuk keperluan tertentu (misalnya, klaim tunjangan).

(2) Bagi organisasi:

- (a) Meningkatkan produktivitas pegawai atau anggota organisasi.
- (b) Memudahkan dalam pengambilan keputusan terkait kinerja individu.
- (c) Membantu dalam perencanaan sumber daya manusia.
- (d) Mencegah terjadinya pemborosan waktu dan biaya akibat ketidakhadiran.
- (e) Meningkatkan efektivitas pengawasan.

3. Kelebihan dan Kekurangan Absensi *Faceprint*

a. Kelebihan dan Kekurangan Absensi *Faceprint*

Menurut Talenta (2022) bahwa kelebihan absensi *faceprint* sebagai berikut:

(1) Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau *faceprint* yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya berdiri dengan posisi wajah menatap mesin absensi.

(2) Keamanan

Penggunaan alat deteksi wajah tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap faceprint seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan / absensi manual

(3) Efektivitas waktu

Absensi wajah hanya memerlukan waktu beberapa detik untuk membuktikan kehadiran pegawai setiap harinya. Hal ini tentu sangat mempersingkat waktu jika dibandingkan dengan absensi manual yang dilakukan secara tertulis. Karena data yang terekam dapat dipastikan valid dan *real time*.

b. Kelebihan dan Kekurangan Absensi *Faceprint*

Menurut Talenta (2022) bahwa kekurangan absensi faceprint sebagai berikut:

(1) Kinerja scanner kurang maksimal

Absensi wajah kurang maksimal dimana posisi pengambilan gambar harus pada kondisi yang ideal, misalnya posisi, pencahayaan, dan juga memastikan wajah tidak terhalangi apapun seperti penggunaan masker, kacamata dan topi. Hal ini bisa menyebabkan tingkat keakuratan menurun.

(2) Membutuhkan perawatan yang rutin

Untuk tetap menjaga supaya scanner bisa bekerja dengan maksimal dan tidak mengalami penurunan sistem, perawatan yang rutin perlu dilakukan agar scanner tetap bersih setiap saat untuk mencegah terjadinya kesalahan. Dalam membersihkannya pun tidak boleh menggunakan air atau lap basah karena mesin sangat rentan kerusakan yang disebabkan oleh air.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Indikator Absensi *Faceprint*

Menurut Talenta (2020), adapun indikator yang digunakan untuk mengukur absensi *faceprint* itu:

a. Kenyamanan

Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau *faceprint* yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya berdiri dengan posisi wajah menghadap mesin absensi.

b. Keamanan

Penggunaan absensi pendeteksi wajah tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap *faceprint* seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan / absensi manual

c. Efektivitas waktu

Absensi wajah hanya memerlukan waktu beberapa detik untuk membuktikan kehadiran pegawai setiap harinya. Hal ini tentu sangat mempersingkat waktu jika dibandingkan dengan absensi manual yang dilakukan secara tertulis. Karena data yang terekam dapat dipastikan valid dan *real time*.

2.1.2. Tanggung jawab kerja

1. Pengertian Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja adalah kesediaan untuk menerima konsekuensi atas tindakan dan keputusan yang diambil (Robbin S, 2020). Menurut (Yukl, 2020), tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Tanggung jawab kerja adalah kebutuhan untuk merasa bertanggung jawab dan dihargai. Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri.

Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk menjalankan fungsi manajemen dengan efektif. Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk mengambil keputusan strategis dan mengembangkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi. Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk menghormati hak dan kewajiban. Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan integritas dan kejujuran (Wibowo, 2020).



Menurut (Sari, 2023) bahwa tanggung jawab kerja adalah perasaan dan sikap pegawai atau pekerja terhadap keseluruhan organisasi kerja. Mengacu pada pendapat tersebut, terdapat kata “perasaan” sekaligus juga “sikap” yang dipahami bahwa dalam definisi tersebut melibatkan pendekatan *attitudinal* dan *behavioral*.

Sedangkan menurut (Raharjo et al., 2022) bahwa tanggung jawab kerja merupakan bentuk keterlibatan pegawai pada organisasi, sehingga tanggung jawab kerja menunjukkan tingkat keyakinan pegawai, serta keterikatannya terhadap organisasi (Suma)

Menurut (Yusuf & Syarif, 2017) bahwa tanggung jawab kerja sebagai konsep yang multidimensional. Pada awalnya mereka melihat tanggung jawab kerja sebagai dua dimensi yaitu: *Affective commitment* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi; dan *Continuance commitment*, mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri pegawai sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pegawai meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena pegawai membutuhkannya.

Menurut Steers & Porter (2021) bahwa tanggung jawab kerja adalah kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, tanggung jawab kerja artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Kaswan (2010) tanggung jawab kerja merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk berurusan dengan sebuah intansi di waktu yang akan datang. Tanggung jawab kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Tanggung jawab kerja mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya.

Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk mengelola emosi dan hubungan interpersonal. Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan mengembangkan organisasi.

2. Peran tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi. Kreitner dan Kinichi dalam (Wibowo, 2020) mengatakan bahwa, beberapa prinsip-prinsip penting tanggung jawab kerja bagi kehidupan organisasi adalah sebagai berikut:

a. Memberi anggota identitas.

Dengan tanggung jawab kerja yang diciptakan dan diterapkan dalam aktivitas organisasi maka dianggap khas oleh setiap individu yang menjadi anggota organisasi itu. Ciri itulah yang kemudian menjadi atau memberi identitas bagi individu.

b. Memfasilitasi komitmen kolektif.

Dengan menerapkan budaya yang khas maka dapat membantu individu secara kolektif membentuk perilakunya sesuai dengan budaya dalam organisasi itu. Dengan demikian maka organisasi pada dasarnya memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk membentuk komitmen pribadinya secara kolektif. Akhirnya setiap anggota merasa bangga menjadi bagian dari organisasi itu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Dengan terbentuknya norma-norma yang tinggi maka dapat memudahkan pengelolaan berbagai konflik yang terjadi di organisasi. Dengan adanya kesepakatan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan dicapai dalam organisasi itu, membuat lingkungan organisasi dan interaksi antar individu dalam organisasi itu lebih stabil. Peran budaya sebagai alat untuk meningkatkan kohesivitas pegawai dan menyatukan berbagai komponen organisasi yang memiliki cara pandang berbeda.

d. Membentuk perilaku.

Tanggung jawab kerja dapat menjadi alat untuk membentuk perilaku setiap individu dalam organisasi. Pada dasarnya setiap individu yang menjadi anggota suatu organisasi harus mengenal, menerapkan dan mengembangkan tanggung jawab kerjanya. Tanggung jawab kerja tidak statis, tetapi dinamis atau berubah (dapat berubah).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa prinsip-prinsip tanggung jawab kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

3. Tujuan dan Manfaat Tanggung jawab kerja

a) Tujuan Tanggung jawab kerja

Tujuan utama dari tanggung jawab kerja antara lain:

- (1) Meminimalkan Pemborosan Sumber Daya: Dengan bekerja efektif, sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya digunakan secara efisien.
- (2) Mencapai Target dengan Optimal: Memastikan tugas dan tanggung jawab dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
- (3) Meningkatkan Kualitas Hasil Kerja: Menjamin bahwa hasil pekerjaan memenuhi standar yang diinginkan, yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi.
- (4) Meningkatkan Produktivitas: Tanggung jawab kerja membantu memaksimalkan hasil kerja dengan waktu dan upaya yang minimal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Manfaat Tanggung jawab kerja

Menurut Wibowo (2020) manfaat tanggung jawab kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kerja.
Meningkatkan kualitas kerja merupakan proses memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja individu atau tim dalam suatu organisasi. Terkait dengan efisiensi yaitu menggunakan sumber daya dengan efektif, efektifitas yaitu mencapai tujuan dan sasaran, produktivitas yaitu meningkatkan hasil kerja, kepuasan kerja yaitu meningkatkan kepuasan pegawai, dan inovasi yaitu mengembangkan ide dan solusi baru.
2. Membangun kepercayaan.
Membangun kepercayaan adalah proses menciptakan dan mengembangkan hubungan yang kuat, stabil, dan saling percaya antara individu, tim, atau organisasi. Unsur-unsur membangun kepercayaan berkaitan dengan komunikasi terbuka dan jujur, integritas dan kejujuran, keterbukaan dan transparansi, kemampuan dan kompetensi, kepatuhan dan kesetiaan, empati dan perhatian, pengakuan dan pemberian umpan balik dan kesabaran dan ketulusan.
3. Mengurangi kesalahan.
Mengurangi kesalahan merupakan proses meminimalkan atau menghilangkan kesalahan yang terjadi dalam suatu proses atau aktivitas.
4. Meningkatkan produktivitas.
Meningkatkan produktivitas adalah proses memperbaiki dan mengoptimalkan kemampuan individu atau organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa dengan efisiensi dan efektifitas yang lebih baik.
5. Mengembangkan karier.
Mengembangkan karier adalah proses memperluas dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Aspek-aspek Tanggung jawab kerja

Steers dan Porter (1991) mengemukakan bahwa tanggung jawab kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai pegawai karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Pegawai bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Pegawai akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan pegawai serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek tanggung jawab kerja selanjutnya dikemukakan oleh Luhans (2006) :

a. Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional pegawai, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan karirnya pegawai dari organisasi. Hal ini mungkin karena kelangkaan prioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga aspek tanggung jawab kerja yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu tanggung jawab kerja juga mencakup tiga aspek lainnya yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative.

5. Indikator Tanggung jawab kerja

Menurut Wibowo (2020) bahwa indikator yang sering digunakan untuk menilai tanggung jawab kerja mencakup:

- a. Kepatuhan terhadap Peraturan
Mengikuti peraturan instansi dan hukum
- b. Penggunaan Sumber Daya
Menggunakan sumber daya instansi secara efektif.
- c. Pengelolaan Konflik
Mengatasi konflik dengan profesional.
- d. Pengembangan Karier
Mengembangkan karier dan keterampilan.
- e. Kepuasan Kerja
Menjaga kepuasan kerja dan motivasi.

2.1.3. Kedisiplinan Pegawai

1. Pengertian Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan pegawai adalah kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan ini mencakup sikap, tingkah laku, serta ketepatan waktu dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kedisiplinan mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugasnya dan kontribusinya terhadap budaya kerja yang profesional dan profesionalisme.

Menurut Agustini (2019), kedisiplinan kerja adalah sikap taat terhadap aturan dan norma yang berlaku pada suatu instansi untuk meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Menurut Sari (2021), kedisiplinan kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan.

Sedangkan menurut Rivai (2021), kedisiplinan kerja merupakan alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku dan menaati peraturan instansi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan sikap dan perilaku patuh seorang pegawai terhadap aturan, norma, dan ketentuan yang berlaku pada suatu instansi yang mencakup komitmen untuk menaati peraturan, menghormati organisasi, serta kesediaan untuk menyesuaikan perilaku agar selaras dengan tujuan instansi.

2. Tujuan dan Manfaat Kedisiplinan Pegawai

a. Tujuan Kedisiplinan Pegawai

Dilihat dari segi birokrasi Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan birokrat yang bertujuan menyelenggarakan dan melaksanakan hasil keputusan politik pemerintah sepenuhnya, serta loyalitas yang tunggal melayani kepentingan umum, yaitu kepentingan warga negara Indonesia dan masyarakat Indonesia seutuhnya. Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 1 Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang No 43 Tahun 1999 dinyatakan Pegawai Negeri Sipil adalah : Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disertai tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menteri pendayagunaan aparatur negara, 2020).

Tujuan utama dari kedisiplinan pegawai antara lain:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- (1) Membangun Absensi Faceprint: Kedisiplinan membantu membentuk pegawai yang profesional, bertanggung jawab, dan berdedikasi.
- (2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Tertib: Memastikan pegawai mematuhi aturan sehingga suasana kerja menjadi tertib dan kondusif.
- (3) Meningkatkan Produktivitas: Dengan kedisiplinan, pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu.
- (4) Menjaga Reputasi Organisasi: Pegawai yang disiplin memberikan citra positif dan meningkatkan reputasi organisasi di mata publik.

b. Manfaat Kedisiplinan Pegawai

Manfaat dari kedisiplinan pegawai bagi organisasi maupun individu adalah:

- (1) Efisiensi dalam Operasional: Dengan disiplin waktu dan tugas, proses kerja menjadi lebih efisien dan terstruktur.
- (2) Meningkatkan Kerja Sama Tim: Kedisiplinan dalam tim membantu memastikan bahwa setiap anggota mematuhi peran dan tanggung jawabnya, sehingga kerja sama berjalan lancar.
- (3) Pembentukan Budaya Kerja Positif: Kedisiplinan pegawai menciptakan budaya kerja yang profesional, tertib, dan saling menghormati.
- (4) Peningkatan Kinerja: Kedisiplinan membantu pegawai dalam bekerja lebih fokus, tepat waktu, dan berkualitas.

3. Faktor-faktor Kedisiplinan Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi:

- a) Kebijakan Organisasi: Kebijakan yang jelas dan konsisten memudahkan pegawai untuk memahami dan mengikuti aturan yang ada.
- b) Kepemimpinan: Pemimpin yang tegas dan adil dalam menerapkan peraturan dapat meningkatkan disiplin pegawai.
- c) Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kedisiplinan pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Motivasi: Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e) Penghargaan dan Sanksi: Reward and punishment yang adil akan memotivasi pegawai untuk patuh peraturan.

4. Indikator Kedisiplinan Pegawai

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pegawai suatu organisasi, diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, waskat, dan sanksi hukuman (Wibowo, 2020).

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pegawai. 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 dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin kerja pegawai dalam mengerjakannya.

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, bersikap adil, jujur, bijaksana dan disiplin kerja pegawai maka bawahanpun akan ikut mencontoh pimpinannya, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin kerja pegawai) para bawahanpun akan kurang disiplin kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja pegawai kerja yang baik sepantasnya mendapatkan balas jasa yang cukup besar. Balas jasa sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Keadilan yang baik akan menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik pula sehingga keadilan harus di terapkan dengan baik pada setiap instansi supaya disiplin kerja pegawai pegawai baik pula.

Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pimpinan harus

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan solusi jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sanksi yang diberikan kepada bawahan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan masuk akal yang bersifat mendidik serta memberikan kesempatan untuk mengubah perilaku menjadi yang lebih baik. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menindak setiap bawahan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dengan pertimbangan yang logis dan masuk akal dalam menjaga kesatuan.

Indikator dari disiplin kerja di rangkum dari beberapa pendapat ahli yaitu a) Disiplin kerja waktu, b) Inisiatif dan kreatif, c) Tanggung jawab, d) Taat pada peraturan pemerintah pusat dan daerah, e) Sikap dan perilaku, f) Teladan gaya kepemimpinan, g) Balas jasa, h) Pengawasan melekat (Busro, 2021).

Indikator kedisiplinan pegawai biasanya meliputi:

- a) Kehadiran dan Ketepatan Waktu: Menilai seberapa sering pegawai hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja.
- b) Kepatuhan terhadap Aturan: Mengukur sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi.
- c) Ketepatan dalam Penyelesaian Tugas: Mengukur sejauh mana pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.
- d) Produktivitas Kerja: Disiplin sering kali berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi, sehingga produktivitas pegawai juga menjadi indikator kedisiplinan.
- e) Sikap dan Perilaku di Tempat Kerja: Meliputi sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kepatuhan terhadap kode etik.

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel penelitian walaupun berbeda tempat penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Clara Nurul Ulya, 2023	Efektifitas Penerapan Pengenalan Wajah (<i>Face Recognition</i>) Terhadap Kedisiplinan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan pengenalan wajah untuk mendata kehadiran meningkatkan disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, karena dengan adanya presensi face recognition ini dapat mencerminkan disiplin seseorang untuk bisa tepat waktu dalam pekerjaannya
2	Reyca Septriadi SY, 2023	Efektivitas Penerapan Absensi Wajah (<i>face recognition</i>) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paal Merah.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pertama Keberhasilan Program dalam penerapannya sudah baik karena mengacu pada Peraturan Walikota Jambi No 28 Tahun 2018, Kedua Keberhasilan Sasaran dalam penerapannya sudah baik karena absensi wajah memberi kebermanfaatan bagi pegawai, Ketiga Kepuasan Program dalam Penerapannya cukup baik karena absensi wajah memberi kepuasan dalam proses absensi yang dilakukan pegawai meskipun adanya kendala pada mesin absen tersendiri, Keempat Tingkat Input dan Output dalam penerapannya sudah baik karena output/disiplin yang dihasilkan oleh pegawai lebih besar dari input/proses absensi, Kelima Pencapaian Tujuan Menyeluruh dalam penerapannya sudah baik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



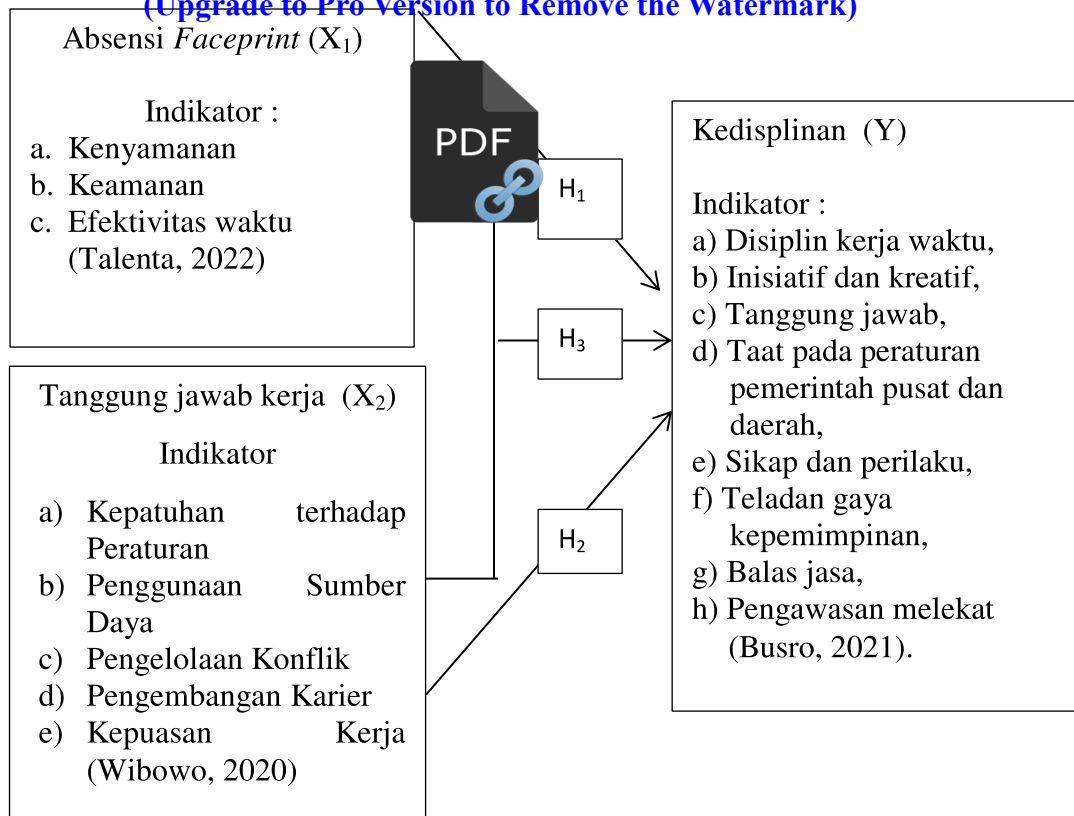
			karena hal ini sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Adapun Dampak dari Penerapan Absensi wajah yaitu dapat memotivasi pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3	Iwan Mamminanga, 2021	Pengaruh Efektivitas penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari terhadap Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo	Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas penerapan absensi elektronik sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo dengan $t_{hitung} (0,396) > t_{tabel} (0,115)$.
4	Sri Rahayu Rahmawati dan Purwadhi, 2021	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI	Hasil menunjukkan bahwa ada efektivitas penerapan absensi fingerprint secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin dengan $t_{hitung} (0,846) > t_{tabel} (0,444)$

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar dibawah ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_1 Diduga adanya pengaruh signifikan Absensi *Faceprint* terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas
- H_2 Diduga adanya pengaruh signifikan tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas
- H_3 Diduga adanya pengaruh signifikan Absensi *Faceprint* dan tanggung jawab kerja pegawai terhadap kedisiplinan pegawai kedisiplinan pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas .

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

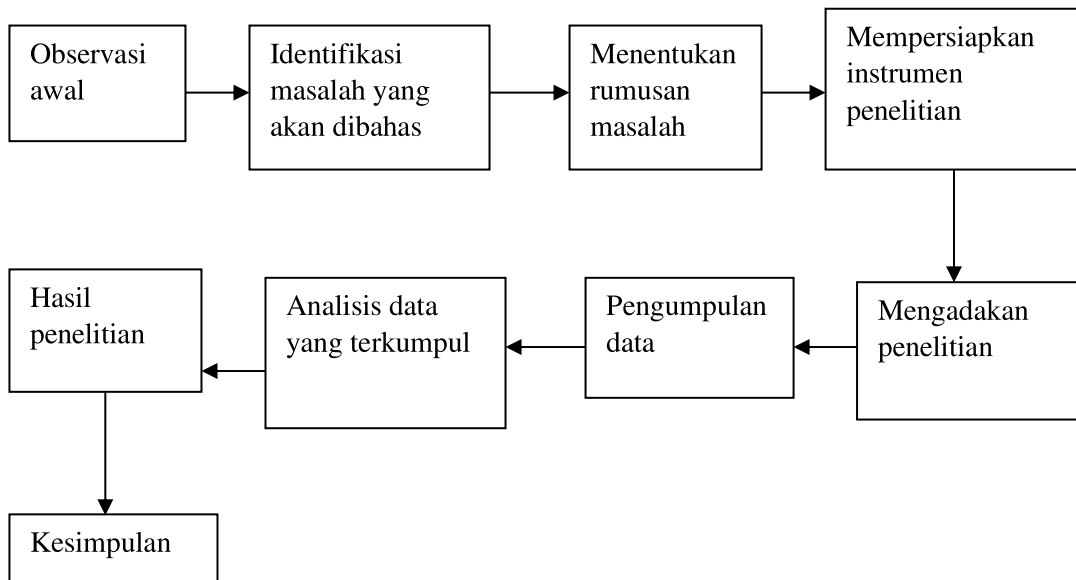
BAB III

METODE PENELITIAN



3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Rancangan Penelitian

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan judul penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Langkah berikutnya melakukan persiapan instrumen penelitian. Melakukan tindakan penelitian guna mengumpulkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

data. Setelah data diperoleh maka dilakukan analisis data yang akan dilaporkan. Tahap terakhir menyimpulkan hasil penelitian.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Absensi *Faceprint* : Variabel Independen (X_1)
- b. Tanggung jawab kerja : Variabel Independen (X_2)
- c. Kedisiplinan Pegawai : Variabel Dependen (Y)

Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Absensi Faceprint (X_1)	absensi <i>faceprint</i> adalah sistem yang berkerja sederhana dengan mengenali satu orang sebagai pemilik perangkat dan tidak akan memberikan akses kepada orang lain selain pemilik, selanjutnya sistem akan menangkap dan menganalisis wajah pegawai dengan beberapa aspek yang akan dianalisis meliputi jarak diantara mata, kedalaman mata, jarak antara jidat dengan dagu, bentuk rahang, dan juga kontur bibir, kuping serta dagu.	2.1.1. Kenyamanan 2.1.2. Keamanan 2.1.3. Efektivitas waktu (Talenta, 2022)
2.	Tanggung jawab kerja (X_2)	Tanggung jawab kerja adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dengan integritas dan kejujuran (Wibowo, 2020).	a) Kepatuhan terhadap Peraturan b) Penggunaan Sumber Daya c) Pengelolaan Konflik d) Pengembangan Karier e) Kepuasan Kerja (Wibowo, 2020)
3.	Kedisiplinan Pegawai (Y)	Diukur dari kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.	a) Disiplin kerja waktu, b) Inisiatif dan kreatif, c) Tanggung jawab, d) Taat pada peraturan pemerintah pusat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- dan daerah,
- e) Sikap dan perilaku,
- f) Teladan gaya kepemimpinan,
- g) Balas jasa,
- h) Pengawasan melekat (Busro, 2021).

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021), populasi merupakan subjek/objek yang memiliki kuantitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada BPPRD Kabupaten Musi Rawas, di mana terdapat 42 Pegawai ASN. Jumlah tersebut didasarkan pada data per Oktober 2024.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diteliti merupakan seluruh ASN yang ada pada BPPRD Kabupaten Musi Rawas sebanyak 42 orang.

3.4. Sumber Data

Sumber data adalah sumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2021). Dalam hal ini sumber data ada dua yaitu:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang menjadi pokok atau inti dalam penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini berkaitan langsung dengan subjek penelitian yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada sampel dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung untuk penelitian ini berasal dari observasi, wawancara maupun dari sumber lain baik dari majalah, dokumentasi dan arsip lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, data diartikan sebagai kenyataan yang ada yang sebagai bahan sumber untuk menyusun suatu pendapat, keterangan, penalaran, dan keterangan atau bahan yang dipakai untuk penalaran dan penyelidikan. Jadi yang dimaksud sumber data dari uraian diatas adalah subyek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Dalam penelitian ini, penulis mengambil data yang berasal dari:

- a) Dokumen dan Arsip Absensi
- b) Responden
- c) Aktivitas absensi secara langsung

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan metode pengumpulan data yang akan digunakan dengan melakukan 2 metode di bawah ini:

1. Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data secara tidak langsung seperti kegiatan wawancara. Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, penulis ingin melakukan metode ini dengan pertanyaan terbuka sehingga responden dapat mengisi jawaban secara bebas. Kuesioner ini menggunakan instrumen berupa *Google Form* yang akan penulis buat dan nantinya akan dibagikan ke responden melalui aplikasi *Whatsapp*.

2. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data dengan memahami dokumen yang ada di tempat penelitian. Dokumen ini berguna untuk bahan analisis. Disini penulis ingin mengambil dokumen berupa waktu kehadiran pegawai di BPPRD sebagai acuan untuk penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6. Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 48 item, yang mencakup: 9 item variabel Absensi *Faceprint*, 15 item variabel tanggung jawab kerja dan 24 item variabel kedisiplinan pegawai. Adapun variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah
1	Absensi <i>Faceprint</i> (X ₁)	2) Kenyamanan	3	9
		3) Keamanan	3	
		4) Efektivitas waktu (Talenta, 2022)	3	
2	Tanggung jawab kerja (X ₂)	1) Kepatuhan terhadap Peraturan	3	15
		2) Penggunaan Sumber Daya	3	
		3) Pengelolaan Konflik	3	
		4) Pengembangan Karier	3	
		5) Kepuasan Kerja (Wibowo, 2020)	3	
3	Kedisiplinan Pegawai (Y)	1) Disiplin kerja waktu,	3	24
		2) Inisiatif dan kreatif,	3	
		3) Tanggung jawab,	3	
		4) Taat pada peraturan pemerintah pusat dan daerah,	3	
		5) Sikap dan perilaku,	3	
		6) Teladan gaya kepemimpinan,	3	
		7) Balas jasa,	3	
		8) Pengawasan melekat (Busro, 2021).	3	
Jumlah			48	48

Penggunaan skala dalam penelitian ini menggunakan skala *linkert*. skala *linkert* adalah ukuran dengan menggunakan lebih dari tiga alternatif pilihan jawaban (Sugiyono, 2021). Adapun ketentuan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.3. Skala Linkert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

(Sugiyono, 2021).

3.7. Ujicoba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah datapenelitian yang berasal dari kuisioner yang telah diisi oleh responden. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Adapun perhitungan korelasi *productmoment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2015). Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabil artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right) \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

σb^2 = Jumlah Varians Butir

σ^2 = Jumlah Varians Total

3.8. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengukur data distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat pakai statistik non parametrik. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan chi-kuadrat (X^2)

Adapun rumus yang digunakan :

$$X^2 = \frac{\sum (F_o - f_e)^2}{F_e} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

X^2 = Nilai chi – kuadrat

F_e = Fre

F_o = Frekuensi dari hasil observasi

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka residual terdistribusi secara normal.
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka residual tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas


Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Bila tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Rumus yang digunakan yaitu :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Kriteria pengujian :

- Jika nilai probabilitas  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
- Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

3.9. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) for window 22. melalui pengolahan data yang di dapat dari kuisioner dengan metode :

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas X_1 (Absensi *Faceprint*) dan (Tanggung jawab kerja) X_2 variabel terikat Y (Kedisiplinan Pegawai). Bentuk persamaannya adalah :

$$Y' = a + bX \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Keterangan :

X = Variabel bebas (independen) = Absensi Faceprint dan Tanggung jawab kerja

Y = Variabel terikat (dependen) = Kedisiplinan Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

2. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Bentuk persamaannya adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}} \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X_i = Variabel bebas (Absensi *Faceprint* dan Tanggung jawab kerja)

y_i = Variabel terikat (Kedisiplinan Pegawai)

n = Jumlah Responden

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dua variabel melalui Koefisien Korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian (uji t) melalui prosedur sebagai berikut :

$H_0 = \rho = 0$, Absensi *Faceprint* tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

$H_a = \rho \neq 0$, Absensi *Faceprint* berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

$H_0 = \rho = 0$, Tanggung jawab kerja tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

$H_a = \rho \neq 0$, Tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$

Apabila hasil yang diperoleh mendekati angka 1, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau sebaliknya. Apabila hasil pertimbangan yang diperoleh mendekati angka 0 atau -1, ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Absensi *Faceprint* dan Tanggung jawab kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, maka regresi yang digunakan adalah regresi ganda. Bentuk persamaannya yakni sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

Y=Kedisiplinan Pegawai

b_1 = Koefisien Korelasi Absensi *Faceprint*

b_2 = Koefisien Korelasi Tanggung jawab kerja

X_1 = Absensi *Faceprint*

X_2 = Tanggung jawab kerja

a = Konstanta

5. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung keeratan hubungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Arikunto, 2015})$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b_1 = Koefisien korelasi Absensi *Faceprint*

b_2 = Koefisien korelasi Tanggung jawab kerja

X_1 = Absensi *Faceprint*

X_2 = Tanggung jawab kerja

Y = Kedisiplinan Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Uji F

Uji F_{hitung} digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

m = Banyaknya Variabel Bebas

n = Jumlah Responden

Uji F dilakukan dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 = \rho = 0$, Menunjukkan bahwa variabel Absensi *Faceprint* (X_1) dan Tanggung jawab kerja (X_2) dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, Menunjukkan bahwa variable Absensi *Faceprint* (X_1) dan Tanggung jawab kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).

3.10. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Pangeran Muhamad Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, Kec. Muara Beliti.

2. Waktu Penelitian

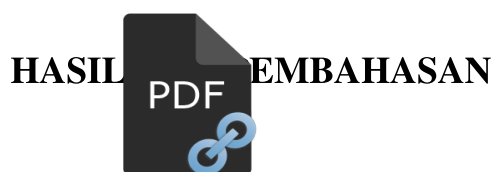
Waktu penelitian ini dilakukan selama enam bulan terhitung dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu pelaksanaan					
		Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb
1	Persiapan Pengajuan Judul						
2	Pembuatan Skripsi						
3	Pengajuan Skripsi						
4	Seminar Skripsi						
5	Pengajuan BAB I, Bab II, BAB III						
6	Pengajuan BAB IV- V						
7	Perbaikan						
8	Ujian Skripsi						



4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat BPPRD

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Musi Rawas yang diberikan kewenangan mengemban tugas di bidang pengelolaan keuangan daerah khususnya pendapatan asli daerah, sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah, dimana pemerintah daerah mempunyai hak untuk mengelola sumber pendapatan daerah antara lain Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dana bagi hasil dari pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya lainnya yang berada di daerah, dan sumber-sumber pendapatan yang sah guna pembiayaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas, Pasal 4: Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai tugas pokok membantu tugas Bupati dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah dibidang Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, menyelenggarakan fungsi:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Perumusan kebijakan teknis dan program kerja dibidang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya;
- b. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan secara makro dibidang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya;
- c. Pelaksanaan koordinasi pendaftaran, pendataan Wajib Pajak, Wajib Retribusi Daerah, Pendapatan Daerah lainnya;
- d. Penyusunan rencana dan pengendalian operasional dibidang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Penagihan Pajak dan Retribusi Daerah serta Pendapatan Daerah lainnya;
- e. Penyelenggaraan pembukuan dan pelaporan Pendapatan Daerah;
- f. Pengoordinasian pengendalian dan pembinaan atas pelaksanaan pemungutan Pendapatan Daerah;
- g. Pelaksanaan pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- h. Pelaksanaan intensifikasi dan ekstensifikasi Dana Bagi Hasil Pajak;
- i. Pengoordinasian pencairan dana transfer; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPPRD

Protected by PDF Anti-Copy Free

4. (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) Visi, Misi, dan Nilai Organisasi

Visi BPPRD Kabupaten Musi Rawas :

“TERCIPTANYA PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH YANG TERUKUR, TRANSPARAN, DAN PROFESSIONAL.”

Misi BPPRD Kabupaten Musi Rawas :

Untuk mewujudkan Visi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas maka ditetapkan 6 (enam) Misi sebagai berikut:

- a. Menyajikan data penerimaan daerah secara akurat
- b. Meningkatkan penerimaan daerah
- c. Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan daerah yang terukur dan berkualitas
- d. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam pengelolaan pendapatan daerah
- e. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang professional
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan public

Nilai-Nilai Organisasi Kabupaten Musi Rawas :

- a. ***Lan Serasan Sekentenan***, yaitu Bumi yang Damai, Saling Bekerja Sama, Toleransi, dan Bahu Membahu untuk Kesejahteraan Masyarakat
- b. ***MANTAB, yaitu Maju, Mandiri, dan Bermartabat***
 - 1) **Maju** : Kondisi masyarakat yang terus bergerak menuju kearah yang lebih baik, lebih sehat, lebih sejahtera dan religius, ditandai dengan meningkatnya kualitas hidup yang layak dan bermartabat
 - 2) **Mandiri** : Kemampuan rill Pemerintah Kabupaten Musi Rawas dan masyarakatnya dalam mengatur dan mengurus kepentingan daerah atau rumah tangganya sendiri menurut prakarsa dan aspirasi masyarakatnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) **Bermartabat** : Masyarakat Musi Rawas menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan beretika termasuk didalamnya ramah sebagai ciri khas Musi Rawas

5. Profil Bidang

Dalam Struktur Organisasi BPPRD, terdapat Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak dan Retribusi Daerah yang memiliki fungsi :

- a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pendataan, penetapan, pajak daerah retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya;
- b) pelaksanaan pendaftaran pendataan wajib pajak, menghimpun dan mengolah data objek serta subjek pajak dan penilaian lokasi/lapangan;
- c) penyusunan daftar induk wajib pajak daerah;
- d) penghitungan dan penetapan pajak daerah dan pendapatan daerah lainnya;
- e) pelaksanaan dan pendistribusian serta penyimpanan surat-surat perpajakan yang berkaitan dengan pendaftaran, pendataan dan penetapan;
- f) pengoordinasian dengan instansi terkait dalam pelaksanaan pengelolaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- g) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di bidangnya; dan
- h) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas memiliki 3 Sub Bidang, yaitu antara lain :

- 1) Sub Bidang Pendataan dan Penilaian
- 2) Sub Bidang Penetapan dan Pelayanan
- 3) Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi

Dalam hal ini, penulis merupakan salah satu staf dalam Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi. Sub Bidang ini memiliki tugas yaitu :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) membuat dan memelihara Daftar Induk Wajib Pajak (DIWP);
- b) mengolah data formulir pendaftaran/SPOP pajak daerah;
- c) mengelola data administrasi pajak daerah dan teknologi informasi termasuk bea perolehan hak atas tanah dan bangunan (BPHTB) dan PBB perkotaan dan perdesaan;
- d) melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan sub bidang; dan
- e) melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Sebelum uji statistik dilakukan, item pernyataan akan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu Absensi Faceprint, Tanggung Jawab Kerja, lingkungan kerja dan Kedisiplinan Pegawai. Dimana uji validitas dan reliabilitas diuji diluar populasi atau sampel yaitu 20 responden pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Lubuklinggau.

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila nilai *corrected item total correlation* (skor korelasi) $> r$ (0,444) dengan nilai alpha 5%. jika hasil uji dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dengan taraf signifikan (α 5%) = 30 yaitu 0,444. Adapun validitas terhadap keseluruhan data responden dalam penelitian ini tersaji pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Absensi *Faceprint* (X₁)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Absensi dengan sensor wajah lebih nyaman dilakukan karena bersifat personal	0,763	0,444	Valid
2	Absensi penggunaan sensor wajah tidak harus bergantian	0,763	0,444	Valid
3	Penggunaan sensor wajah dapat	0,818	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	Penggunaan absensi tidak bisa dilakukan secara privasi	0,818	0,444	Valid
5	Sulit untuk terjadinya gangguan dari pihak lain	0,763	0,444	Valid
6	Tidak bisa diwakili oleh orang lain	0,818	0,444	Valid
7	Tidak harus antri mengisi absensi	0,818	0,444	Valid
8	Pencatatan waktu absensi secara otomatis	0,763	0,444	Valid
9	Pencatatan waktu absensi tidak bisa dimanipulasi	0,818	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Absensi *Faceprint* (X_1) semua item pernyataan hasil jawaban responden dengan r_{hitung} terkecil 0,763 diatas $r_{tabel} = 0,444$. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada	0,899	0,444	Valid
2	Berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada	0,640	0,444	Valid
3	Tidak melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan yang ada	0,679	0,444	Valid
4	Menjadi penggerak dalam bekerja	0,640	0,444	Valid
5	Bekerja dengan potensi diri yang ada	0,679	0,444	Valid
6	Tidak ada paksaan dalam mengerjakan pekerjaan	0,640	0,444	Valid
7	Bersikap profesional dalam bekerja	0,899	0,444	Valid
8	Menjalankan tugas sesuai dengan kode etik yang ada	0,899	0,444	Valid
9	Berusaha untuk menjadi yang terbaik	0,899	0,444	Valid
10	Terus meningkatkan kinerja	0,899	0,444	Valid
11	Memperbaiki kinerja yang salah	0,640	0,444	Valid
12	Mengembangkan ide dan gagasan yang lebih baik	0,899	0,444	Valid
13	Tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang ada	0,899	0,444	Valid
14	Mengerjakan pekerjaan dengan semangat	0,899	0,444	Valid
15	Tidak mengajukan protes atas	0,899	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kebijakan yang ada

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22 Tahun 2025.

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Tanggung Jawab Kerja jumlahnya di atas $r_{tabel} = 0,444$ dengan r_{hitung} terkecil 0,640. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin dilaksanakan dengan tujuan tertentu	0,690	0,444	Valid
2	Disiplin terkadang tidak diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan	0,853	0,444	Valid
3	Kemampuan untuk meningkatkan disiplin pegawai	0,589	0,444	Valid
4	Memiliki inisiatif dalam bekerja	0,896	0,444	Valid
5	Memiliki kreatifitas dalam bekerja	0,690	0,444	Valid
6	Memiliki solusi terhadap permasalahan yang ada	0,610	0,444	Valid
7	Tindakan tidak memandang bulu menjadi bagian dalam menumbuhkan disiplin	0,896	0,444	Valid
8	Tidak perlunya ketegasan dalam menumbuhkan disiplin	0,641	0,444	Valid
9	Menegakan peraturan yang ada dalam menumbuhkan kedisiplinan	0,589	0,444	Valid
10	Tidak melanggar peraturan yang ada	0,896	0,444	Valid
11	Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,690	0,444	Valid
12	Tidak menentang peraturan yang berlaku di perusahaan	0,610	0,444	Valid
13	Tepat waktu dalam mengerjakan tugas	0,896	0,444	Valid
14	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,641	0,444	Valid
15	Berperilaku professional dalam bekerja	0,641	0,444	Valid
16	Mencontoh pimpinan dalam bekerja	0,589	0,444	Valid
17	Meniru semangat pimpinan dalam bekerja	0,896	0,444	Valid
18	Bersehat atas motivasi pimpinan	0,690	0,444	Valid
19	Pemberian penghargaan sebagai bentuk atas kedisiplinan seorang pegawai	0,610	0,444	Valid
20	Perhatian dan support pemimpin	0,896	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	merupakan bagian dari balas jasa atas kedisiplinan pegawai			
21	Memuji tingkat kehadiran pegawai sebagai salah satu bentuk penghargaan	0,896	0,444	Valid
22	Semua pegawai senang masuk kantor jika tidak ada halangan	0,690	0,444	Valid
23	Semua pegawai datang tepat waktu sesuai peraturan yang ada	0,610	0,444	Valid
24	Semua pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0,690	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Kedisiplinan Pegawai (Y) di atas $r_{tabel} = 0,444$ dengan r_{hitung} terkecil 0,589. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah yang digunakan untuk menentukan kesamaan hasil uji pada tempat yang lain memiliki nilai kesamaan.

Tabel 4.4. Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Absensi <i>Faceprint</i> (X_1)	0,947	0,444	Reliabel
2	Tanggung Jawab Kerja (X_2)	0,965	0,444	Reliabel
3	Kedisiplinan Pegawai (Y)	0,965	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari perhitungan uji reliabilitas variabel Absensi *Faceprint* (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} 0,947 \geq r_{tabel} 0,444$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang kuat. Perhitungan uji reliabilitas variabel Tanggung Jawab Kerja diperoleh nilai $r_{hitung} 0,965 \geq r_{tabel} 0,444$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang kuat. Perhitungan uji reliabilitas variabel Kedisiplinan Pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} 0,965 \geq r_{tabel} 0,444$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki tingkat Reliabilitas yang sangat kuat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4.1 Deskripsi Karakter Responden

Analisis Deskriptif Identifikasi data frekuensi dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian terdiri dari 42 orang, kemudian dibuat frekuensi dengan menggunakan *software computer SPSS 22.0 For Windows*.

4.3.2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	40,5
Perempuan	25	59,5
Total	42	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 40,5% dan responden perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 59,5%. Jadi yang paling dominan adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 59,5%. Hal ini dikarenakan sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan.

4.3.3 Frekuensi Usia Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6. Frekuensi Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 th	6	14,2
31– 40 th	23	54,8
55 th ke atas	13	31,0
Total	42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 14,2%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

54,8%, responden berusia 55 tahun ke atas sebanyak 13 orang (31,0%). Jadi yang paling dominan adalah berusia 40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 54,8%.

4.3.4 Frekuensi Pendidikan Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA	7	16.7
D3	3	7.1
S1	30	71.4
S2	2	4.8
Total	42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau sebesar 16,7%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 7,1%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 71,4%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 4,8%. Jadi yang paling dominan adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 71,4%.

4.3.2 Frekuensi Pangkat Golongan Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8. Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

Pangkat golongan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	50,0
Perempuan	21	50,0
Total	42	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden dengan pangkat golongan II sebanyak 21 orang atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 50,0% dan responden pangkat golongan III sebanyak 21 orang atau sebesar 50,0%.

4.4.2 Analisis Variabel Absensi (X_1)

Untuk mengetahui masing-masing jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 *For Window*, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan *skala likert* sebagai berikut:

1. Jika jawaban (a) maka skor jawaban dengan nilai = 5
2. Jika jawaban (b) maka skor jawaban dengan nilai = 4
3. Jika jawaban (c) maka skor jawaban dengan nilai = 3
4. Jika jawaban (d) maka skor jawaban dengan nilai = 2
5. Jika jawaban (e) maka skor jawaban dengan nilai = 1

Tabel 4.9. Absensi dengan sensor wajah lebih nyaman dilakukan karena bersifat personal

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	7	16.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Absensi dengan sensor wajah lebih nyaman dilakukan karena bersifat personal, sebanyak 27 responden (64,3%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 responden (19,0%) menyatakan setuju, Ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) sedangkan lainnya tidak ada responden (0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Absensi dengan sensor wajah lebih nyaman dilakukan karena bersifat personal yaitu 27 responden (64,3%) menyatakan sangat setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10. Absensi penggunaan sensor wajah tidak harus bergantian

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	7	16.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Absensi penggunaan sensor wajah tidak harus bergantian, sebanyak 27 responden (64,3%) yang menyatakan sangat setuju, 8 responden (19,0%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (16,7%) yang menyatakan Ragu-ragu dan tidak ada (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel tersebut diatas, responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Absensi penggunaan sensor wajah tidak harus bergantian sebanyak 27 responden (64,3%).

Tabel 4.11. Penggunaan sensor wajah dapat dilakukan dimanapun melalui *smartphone*

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	4	9.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Penggunaan sensor wajah dapat dilakukan dimanapun melalui *smartphone* sebanyak 30 responden (71,4%) yang menyatakan sangat setuju, 8 responden (19,0%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 4 responden (9,5%) menyatakan Ragu-ragu. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Penggunaan sensor wajah dapat dilakukan dimanapun melalui *smartphone* yaitu sangat setuju sebanyak 30 responden (71,4%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.12. Penggunaan absensi *faceprint* bisa dilakukan secara privasi

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	4	9.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Penggunaan absensi *faceprint* bisa dilakukan secara privasi, sebanyak 46 responden (69,7%) yang menyatakan sangat setuju, 13 responden (19,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 7 responden (10,6%) menyatakan Ragu-ragu. Berdasarkan gambaran *tersebut* diatas, responden yang paling dominan menyatakan Penggunaan absensi *faceprint* bisa dilakukan secara privasi yaitu setuju sebanyak 46 responden (69,7%).

Tabel 4.13. Sulit untuk terjadinya kecurangan dari pihak lain

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	7	16.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Sulit untuk terjadinya kecurangan dari pihak lain, sebanyak 27 responden (64,3%) yang menyatakan sangat setuju, 8 responden (19,0%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 7 responden (15,1%) menyatakan Ragu-ragu. Berdasarkan gambaran *tersebut* diatas, responden yang paling dominan menyatakan Sulit untuk terjadinya kecurangan dari pihak lain yaitu sangat setuju sebanyak 27 responden (64,3%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14. Tidak bisa diwakili oleh orang lain

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	4	9.6
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Tidak bisa diwakili oleh orang lain, sebanyak 30 responden (71,4%) yang menyatakan sangat setuju, 8 responden (19,0%) menyatakan setuju, 7 responden (9,6%) menyatakan Ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut di atas, responden yang paling dominan menyatakan Tidak bisa diwakili oleh orang lain yaitu sebanyak 46 responden (69,7%).

Tabel 4.15. Tidak harus antri mengisi absensi

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	4	9.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Tidak harus antri mengisi absensi, 30 responden (71,4%) menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 8 responden (19,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (9,5%) yang menyatakan Ragu-ragu. Berdasarkan tabel di atas, Tidak harus antri mengisi absensi menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (71,4%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.16. Pencatatan waktu absensi secara otomatis

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	7	16.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Pencatatan waktu absensi secara otomatis yaitu sangat setuju 64,3% (27 orang), setuju sebanyak 8 orang (19,0%), Ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan 0% sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Pencatatan waktu absensi secara otomatis menyatakan sangat setuju yaitu 27 orang (64,3%).

Tabel 4.17. Pencatatan waktu absensi tidak bisa dimanipulasi

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	4	9.6
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Pencatatan waktu absensi tidak bisa dimanipulasi yaitu sangat setuju 71,4% (30 orang), setuju sebanyak 8 orang (19,0%), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,6%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan 0% sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Pencatatan waktu absensi tidak bisa dimanipulasi menyatakan sangat setuju yaitu 30 orang (71,4%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4.2 Analisis Variabel Tanggung Jawab Kerja (X₂)

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel Tanggung Jawab Kerja dimana pernyataan sebanyak 15 butir. Untuk mengetahui masing-masing jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 For Window, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan skala likert sebagai berikut :

Tabel 4.18. Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju yaitu 27 orang (64,3%) dan setuju sebesar 15 orang (35,7%), serta 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada menyatakan setuju sebesar 27 orang (64,3%).

Tabel 4.19. Berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha mentaati ketentuan dan peraturan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (73,8%), setuju sebanyak 9 responden (21,4%), Ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada yaitu sangat setuju sebanyak 31 responden (73,8%).

Tabel 4.20. Berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%), setuju sebanyak 9 responden (21,4%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan berusaha mentaati ketentuan dan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%).

Tabel 4.21. Tidak melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	11	26.2
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Tidak melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan Ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan Tidak melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%).

Tabel 4.22. Menjadi penggerak dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai menjadi penggerak dalam bekerja menyatakan sangat setuju yaitu 31 orang (73,8%), setuju sebesar 9 orang (21,4%), serta 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan menjadi penggerak dalam bekerja yang ada menyatakan setuju sebesar 31 orang (73,8%).

Tabel 4.23. Tidak ada paksaan dalam mengerjakan pekerjaan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai tidak ada paksaan dalam mengerjakan pekerjaan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (73,8%), setuju sebanyak 9 responden (21,4%) dan Ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan tidak ada paksaan dalam mengerjakan pekerjaan yaitu sangat setuju sebanyak 31 responden (73,8%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.24. Bersikap profesional dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	37.5
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai bersikap profesional dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%), setuju sebanyak 15 responden (37,5%), ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan bersikap profesional dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%).

Tabel 4.25. Menjalankan tugas sesuai dengan kode etik yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai menjalankan tugas sesuai dengan kode etik yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%) dan Ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan menjalankan tugas sesuai dengan kode etik yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.26. Berusaha untuk menjadi yang terbaik

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Berusaha untuk menjadi yang terbaik menyatakan sangat setuju yaitu 27 orang (64,3%) dan setuju sebesar 15 orang (35,7%), serta 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Berusaha untuk menjadi yang terbaik menyatakan setuju sebesar 27 orang (64,3%).

Tabel 4.27. Terus meningkatkan kinerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Terus meningkatkan kinerja menyatakan sangat setuju yaitu 27 orang (64,3%) dan setuju sebesar 15 orang (35,7%), serta 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Terus meningkatkan kinerja menyatakan setuju sebesar 27 orang (64,3%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.28. Memperbaiki kinerja yang salah

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai memperbaiki kinerja yang salah menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%), setuju sebanyak 9 responden (21,4%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan memperbaiki kinerja yang salah menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%).

Tabel 4.29. Mengembangkan ide dan gagasan yang lebih baik

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	11	26.2
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai mengembangkan ide dan gagasan yang lebih baik menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan Ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan mengembangkan ide dan gagasan yang lebih baik menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (73,8%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.30. Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada menyatakan sangat setuju yaitu 27 orang (64,3%) dan setuju sebesar 15 orang (35,7%), serta 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada menyatakan setuju sebesar 50 orang (75,8%).

Tabel 4.31. Tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	73.8
2	Setuju	9	21.4
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (73,8%), setuju sebanyak 9 responden (21,4%) dan Ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,8%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang ada yaitu sangat setuju sebanyak 31 responden (738%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.32. Mengerjakan pekerjaan dengan semangat

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai berusaha mengerjakan pekerjaan dengan semangat menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64.3%), setuju sebanyak 15 responden (35.7%), ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan mengerjakan pekerjaan dengan semangat menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%).

Tabel 4.33. Tidak mengajukan protes atas kebijakan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	64.3
2	Setuju	15	35.7
3	Ragu-ragu	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai tidak mengajukan protes atas kebijakan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64.3%), setuju sebanyak 15 responden (35.7%), ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%). Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan tidak mengajukan protes atas kebijakan yang ada menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (64,3%).

4.4.4 Analisis Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel Kedisiplinan Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Y), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 11 pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.33. Disiplin dilaksanakan dengan tujuan tertentu

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	76.2
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Disiplin dilaksanakan dengan tujuan tertentu menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden (76,2%), setuju sebanyak 8 orang (19,0%), sebanyak 2 orang (4,8%) menyatakan Ragu-ragu dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Disiplin dilaksanakan dengan tujuan tertentu menyatakan 32 responden (76,2%).

Tabel 4.34. Disiplin terkadang tidak diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	42.9
2	Setuju	20	47.6
3	Ragu-ragu	4	9.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Disiplin terkadang tidak diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42,9%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,5%), tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan Disiplin terkadang tidak diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan menyatakan sangat setuju yaitu 18 orang (42,9%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.35. Kemampuan untuk meningkatkan disiplin pegawai

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	71.4
2	Setuju	10	23.8
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Kemampuan untuk meningkatkan disiplin pegawai menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (71,4,2%), setuju sebanyak 10 orang (23,8%), Ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan Kemampuan untuk meningkatkan disiplin pegawai menyatakan setuju sebanyak 30 orang (71,4%).

Tabel 4.36. Memiliki inisiatif dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	50.0
2	Setuju	17	40.5
3	Ragu-ragu	4	9.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai memiliki inisiatif dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50,0%), setuju sebanyak 17 orang (40,5%), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,5%) dan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan memiliki inisiatif dalam bekerja menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang (50,0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37. Memiliki kreatifitas dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	76.2
2	Setuju	8	19.0
3	Ragu-ragu	2	4.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai memiliki kreatifitas dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (76,2%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), Ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan menyatakan memiliki kreatifitas dalam bekerja menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (76,2%).

Tabel 4.38. Memiliki solusi terhadap permasalahan yang ada

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	38.1
2	Setuju	20	47.6
3	Ragu-ragu	6	14.3
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0
Total		42	100.0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai memiliki solusi terhadap permasalahan yang ada, sebanyak 16 responden (38,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (47,6%), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) sedangkan lainnya tidak ada responden (0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan memiliki solusi terhadap permasalahan yang ada, menyatakan setuju sebanyak 20 responden (47,6%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.39. Tindakan tidak memandang buluh menjadi bagian dalam menumbuhkan disiplin

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	50,0
2	Setuju	17	40,5
3	Ragu-ragu	4	9,5
4	Tidak setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak setuju	0	0,0
Total		42	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Tindakan tidak memandang buluh menjadi bagian dalam menumbuhkan disiplin, sebanyak 42 responden (63,6%) yang menyatakan sangat setuju, 24 responden (36,4%) yang menyatakan setuju dan 0 responden (0%) yang menyatakan Ragu-ragu dan tidak ada (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.40. Tidak perlunya ketegasan dalam menumbuhkan disiplin

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	19,0
2	Setuju	15	35,7
3	Ragu-ragu	8	19,0
4	Tidak setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak setuju	0	0,0
Total		42	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Tidak perlunya ketegasan dalam menumbuhkan disiplin, sebanyak 19 responden (19,5%) yang menyatakan sangat setuju, 15 responden (36,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 8 responden (19,0%) menyatakan Ragu-ragu. Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan Tidak perlunya ketegasan dalam menumbuhkan disiplin sebanyak 19 responden (19,5%).

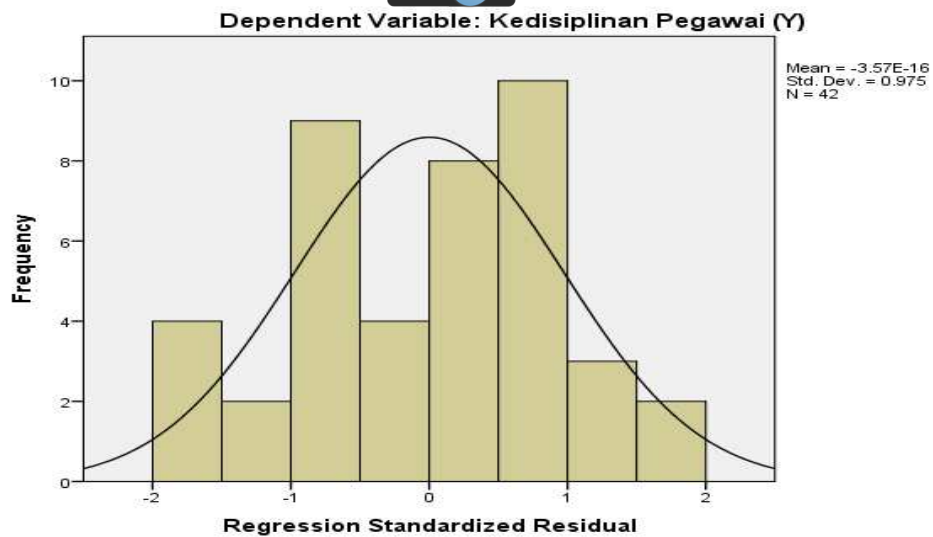
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4. Hasil Perhitungan

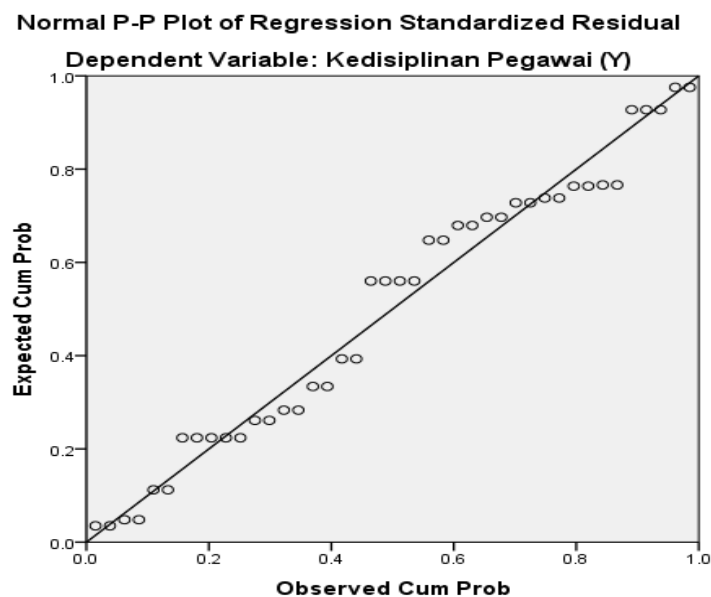
4.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



Gambar 4.1. Histogram normalitas

Atau dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4.2

Normalitas P-P Plot

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa ketiga variable di atas dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji *Kolmogorov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai p -tansi ($> 0,05$). Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.41. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Absensi Faceprint (X1)	Tanggung Jawab Kerja (X2)	Kedisiplinan Pegawai (Y)
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.00	70.17	108.31
	Std. Deviation	5.282	6.160	11.349
	Absolute	.371	.284	.251
Most Extreme Differences	Positive	.224	.216	.151
	Negative	-.371	-.284	-.251
Kolmogorov-Smirnov Z		2.403	1.838	1.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.002	.010

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil tests of normality di atas menunjukkan sig untuk variabel Absensi Faceprint memiliki nilai 0,000 sedangkan sig untuk variabel Tanggung Jawab Kerja memiliki nilai 0,002, kemudian sig untuk variabel Kedisiplinan Pegawai memiliki nilai 0,010. Karena nilai ketiganya $> 0,05$ maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

4.1.7.2. Uji Linearitas

Untuk menganalisis hasil uji linieritas maka menggunakan *SPSS 22,0 For Windows* dapat dilihat pada tabel 4.43 dan tabel 4.44 anova tabel seperti berikut ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.42. Hasil Uji Linearitas Absensi *Faceprint* dan Kedisiplinan Pegawai pegawai

		ANOVA Table					
			df	Mean Square	F	Sig.	
	(Combined)		3916.976	4	979.244	26.563	.000
Kedisiplinan Pegawai (Y)	Between Groups	Linearity	2138.196	1	2138.196	58.001	.000
		Deviation from Linearity	1778.780	3	592.927	16.084	.000
* Absensi <i>Faceprint</i> (X1)	Within Groups		1364.000	38	36.865		
Total			5280.976	42			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Uji linearitas pada variabel Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab Kerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,000 atau $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada perhitungan linearity pada taraf 5% nilai linearity yang diambil dari sig 0.000 jauh lebih kecil dari pada 0,05.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Absensi *Faceprint* dengan Kedisiplinan Pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.43. Hasil Linearitas Tanggung Jawab Kerja dan Kedisiplinan Pegawai

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		3257.605	6	542.934	9.392	.000
Kedisiplinan Pegawai (Y)	Between Groups	Linearity	965.828	1	965.828	16.707	.000
		Deviation from Linearity	2291.777	5	458.355	7.929	.000
* Tanggung Jawab Kerja (X2)	Within Groups		2023.371	35	57.811		
Total			5280.976	41			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 22, Tahun 2025.

Uji linearitas pada variabel Tanggung Jawab Kerja dan Kedisiplinan Pegawai diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,05.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada perhitungan linearity pada taraf 5% nilai linieritas yang diambil dari sig 0.000 jauh lebih kecil dari pada 0,05.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Tanggung Jawab Kerja dan Kedisiplinan Pegawai terdapat hubungan yang linear, jadi linearitasnya terpenuhi.

4.4.1 Analisi Data

4.4.1.1. Pengaruh Absensi *Faceprint* terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

a. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.44. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	52.257	10.831	
	Absensi Faceprint (X1)	1.367	.262	.636

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka dapat diketahui persamaan regresinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 52,257 + 1,367X.$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 52,257$ dan nilai $b = 1,367$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 52,257 + 1,367X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 52,257 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Absensi Faceprint adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,367$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kedisiplinan Pegawai yang diperoleh sebesar 1,367 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedisiplinan Pegawai maka Absensi Faceprint akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,367 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 4.46. Hasil perhitungan Koefisiensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.390	8.864

a. Predictors: (Constant), Absensi Faceprint (X₁)

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2025

Tabel 4.47. Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Siregar (2013:337)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,636. yang berarti hubungan antara variabel Absensi Faceprint (X₁) dan Kedisiplinan Pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Absensi Faceprint (X₁) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) searah.

c. Uji t

Tabel 4.48. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) X₁ dan Y

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.825	.000
	Absensi Faceprint (X ₁)	5.217	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Absensi *Faceprint* terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,217$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ dengan $df = 42 - 2 = 40$. Berarti, secara parsial, variabel Absensi *Faceprint* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

4.4.1.2. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

a. Uji Regresi Sederhana

Tabel 49. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	53.026	18.546	
	Tanggung Jawab Kerja (X2)	.788	.263	.428

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka dapat diketahui persamaan regresinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 53,026 + 0,788 X.$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 53,026$ dan nilai $b = 0,788$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 53,026 + 0,788X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $53,026$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Absensi *Faceprint* adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,788$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kedisiplinan Pegawai yang diperoleh sebesar $0,788$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tanggung Jawab Kerja maka Absensi Faceprint akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,788 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Uji Korelasi Sederhana

Tabel 4.50. Model Summary



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.162	10.386

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2025

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,428. yang berarti pengaruh antara variabel Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 42,8%.

c. Uji t

Tabel 4.51. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) X₂ dan Y

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.859	.007
	Tanggung Jawab Kerja (X2)	2.992	.005

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,992$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 40$. Berarti, secara parsial, variabel Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4.1.3. Pengaruh Absensi *Faceprint* dan Lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten M...

a. Regresi Berganda

Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	36.356	16.203	
1	Absensi Faceprint (X1)	1.196	.291	.557
	Tanggung Jawab Kerja (X2)	.327	.249	.177

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olah data Tahun 2025 dengan menggunakan SPSS 22

Dari data di atas maka dapat ditentukan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$, maka didapatkan regresi $Y = 36,358 + 1,196X_1 + 0,327 X_2$ Hasil analisis berganda sebagai berikut :

- 1) *Unstandardized Coefficients (Constant)* = 36,358 yang berarti Absensi Faceprint (X_1) dan Tanggung Jawab Kerja (X_2) sama dengan 0 maka Kedisiplinan Pegawai (Y) pegawai akan sebesar 0
- 2) *Unstandardized Coefficients Absensi Faceprint (X_1)* = 1,196 merupakan koefisien regresi variabel Absensi Faceprint (X_1), jika nilai Kedisiplinan Pegawai (Y) naik sebesar satu satuan maka Absensi Faceprint (X_1) akan mengalami peningkatan sebesar 1,196 satuan
- 3) *Unstandardized Coefficients Tanggung Jawab Kerja (X_2)* = 0,327 merupakan koefisien regresi variabel Absensi Faceprint, jika nilai Kedisiplinan Pegawai (Y) naik sebesar satu satuan maka Tanggung Jawab Kerja (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 satuan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X_1) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase, maka dalam menganalisis data koefisien determinasi penulis menggunakan program SPSS, dengan hasil sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.53. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.656 ^a	.430	.401	8.786	
a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja (X2), Absensi Faceprint (X1)					

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,656 berarti bahwa varian Kedisiplinan Pegawai di jelaskan oleh Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai sebesar 65,6%. Dan sisanya 34,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

c. Uji F

Menguji Pengaruh simultan Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dasar pengambilan keputusan adalah : Ho ditolak atau Ha diterima jika nilai signifikan F atau p value < 5%. Pengujian F secara simultan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.54. Hasil Hipotesis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2270.713	2	1135.357	14.709	.000 ^b
	Residual	3010.263	39	77.186		
	Total	5280.976	41			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Kerja (X2), Absensi Faceprint (X1)

Sumber : hasil olah data Tahun 2025 dengan menggunakan SPSS 22

Berdasarkan analisis data penelitian maka menganalisis uji F ada berapa kriteria kesimpulan yang digunakan antara lain sebagai berikut :

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka signifikan ini Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dengan signifikan 0,00 (0%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka signifikan ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan signifikan 0,00 (0%).

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,709$ sedangkan $F_{tabel} = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ adalah sebesar $F_{tabel} = 3,23$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Absensi Faceprint (X_1), Tanggung Jawab Kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y). jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Absensi Faceprint terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Salah satu pendorong tercapainya tujuan instansi adalah menciptakan *Kedisiplinan Pegawai pegawai*. Upaya peningkatan *Kedisiplinan Pegawai* salah satunya dipengaruhi oleh Absensi Faceprint yang dilakukan pegawai terhadap Kedisiplinan Pegawai . Karena Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Kedisiplinan Pegawai dalam bekerja.

Persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 52,257 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Absensi Faceprint adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,367$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kedisiplinan Pegawai yang diperoleh sebesar 1,367 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kedisiplinan Pegawai maka Absensi Faceprint akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,367 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Ada beberapa tujuan dari Absensi Faceprint tujuan Absensi Faceprint adalah meningkatkan moral dan Tanggung Jawab Kerja pegawai, meningkatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedisiplinan Pegawai, mempertahankan kesetabilan pegawai instansi, meningkatkan keabsensi Faceprint pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana hubungan kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,722. yang berarti hubungan antara variabel Absensi Faceprint (X_1) dan Kedisiplinan Pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Absensi Faceprint (X_1) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Absensi Faceprint terhadap *Kedisiplinan Pegawai* di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,217$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 64$. Berarti, secara parsial, variabel Absensi Faceprint memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Clara Nurul Ulya (2023) yang menyatakan bahwa penggunaan pengenalan wajah untuk mendata kehadiran meningkatkan disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, karena dengan adanya presensi face recognition ini dapat mencerminkan disiplin seseorang untuk bisa tepat waktu dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Absensi *Faceprint* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai karena dilakukan secara pribadi yang berdampak pada kedisiplinan seseorang.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Tanggung Jawab Kerja yang berat dan gangguan tidur (*sleep disruption*) yang dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

rhythms akibat Absensi Faceprint merupakan faktor penyebab kelelahan kerja pada karyawan yang paling seri

Persamaan regresinya adalah $Y = 41,548 + 0,586X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas tersebut maka nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 41,548 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Absensi Faceprint adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,586$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kedisiplinan Pegawai yang diperoleh sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Tanggung Jawab Kerja maka Absensi Faceprint akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,586 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,657. yang berarti pengaruh antara variabel Absensi Faceprint terhadap Kedisiplinan Pegawai menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%. Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,541$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 64$. Berarti, secara parsial, variabel Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hal ini didukung penelitian oleh Risky Nur Adha dan Nurul Qomariah dkk (2019) dengan pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Kerja kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai karyawan.

3. Pengaruh Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas

Pada umumnya, Kedisiplinan Pegawai diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kedisiplinan Pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kedisiplinan Pegawai merupakan salah satu indikator hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian Kedisiplinan Pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 41,548 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Absensi *Faceprint* adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,586$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kedisiplinan Pegawai yang diperoleh sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel *Kedisiplinan Pegawai* maka Absensi *Faceprint* akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,586 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,657 yang berarti hubungan antara variabel Absensi *Faceprint* (X) terhadap Tanggung Jawab Kerja (I) menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif sebesar 73,5%. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Tanggung Jawab Kerja terhadap *Kedisiplinan Pegawai* di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,541$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 64$. Berarti, secara parsial, variabel Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Seorang karyawan tidak terlepas dari sistem Absensi *Faceprint*. Hal ini dapat memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya yaitu dengan mempekerjakan karyawan melebihi waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan Absensi *Faceprint*. Pekerja dengan Absensi *Faceprint* adalah seseorang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Tanggung Jawab Kerja merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 79,0% berarti bahwa varian Kedisiplinan Pegawai dipengaruhi oleh Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja. Tanggung Jawab Kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai sebesar 60,5%. Dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menguji Pengaruh simultan Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Absensi Faceprint dan Tanggung Jawab Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dasar pengambilan keputusan adalah : H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai signifikan F atau p value $< 5\%$. Nilai $F_{hitung} = 14,709$ sedangkan $F_{tabel} = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 63$ adalah sebesar $F_{tabel} = 3,23$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Absensi Faceprint (X_1) dan Tanggung Jawab Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y). jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Hal ini didukung penelitian oleh penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai pegawai pada Dinas Perkerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Mamminanga (2021) dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas penerapan absensi elektronik sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo dengan $t_{hitung} (0,396) > t_{tabel} (0,115)$.

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Absensi *Faceprint* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,217 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Tanggung Jawab Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 4,541 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,684 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Absensi *Faceprint* dan Tanggung Jawab Kerja pengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 14,709$ sedangkan $F_{tabel} = 3,23$

5.2 Saran

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi kemajuan sebagai berikut :

1. Absensi *Faceprint* diharapkan pegawai memiliki kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku, pegawai tidak lagi saling menunggu mengerjakan pekerjaan yang ada, terus meningkatkan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan, berkurangnya keluhan dari pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan pegawai yang sabar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tanggung Jawab Kerja yaitu pegawai mendapatkan dorongan atau menguatkan (*energize*) berupa semangat dari atasan untuk melaksanakan tugas, hendaknya pimpinan dapat menggerakkan (*direct*) semangat kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

pegawai dan diharapkan pegawai dapat memelihara (*sustain*) perilaku atau usaha dari teman kerjanya.

3. Dari segi Kedisiplinan Pegawai hendaknya pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, hendaknya pencapaian standar Kedisiplinan Pegawai yang ditetapkan terkadang dapat terlaksana, senantiasa dilakukan pemberian umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, menyediakan alat atau sarana dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak ada penghambat dalam penyelesaian pekerjaan, dan melakukan peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wisma Graha Kembara Palembang. *JMWE*, 1(1), 236–241.
- Al-Raisy, M., & Al-Ghannam, S. (2020). Face Recognition System Using Deep Learning. *Journal of Intelligent Information Systems*, 56(2), 257-272.
- Busro, A. (2021). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Clara Nurul Ulya (2023). Efektivitas Penerapan Presensi Pengenalan Wajah (*Face Recognition*) Terhadap Kedisiplinan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi. Profesionalisme Kerja*. UISU Press.
- Imam Ghozali, H. L. (2020). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (kedua). Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Iwan Mamminanga. (2021). Pengaruh Efektivitas penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari terhadap Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 64–75.
- Kumar, R., et al. (2018). Face Recognition System Using Convolutional Neural Network. *International Journal of Advanced Research in Computer Science*, 9(2), 234-239.
- Mahfud Sholihin, D. R. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam penelitian Sosial dan Bisnis* (Clara Mitak (ed.); kedua). Penerbit Andi.
- menteri pendayagunaan aparatur negara. (2020). *Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang No 43 Tahun 1999*.
- Rahmad Solling Hamid, S. M. A. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abi (ed.); Pertama).
- Rahmawati, T. (2024). Hubungan Penerapan E-Absen terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr . Soehadi Prijonegoro Sragen Absensi ketidakhadiran dalam suatu kegiatan yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 2(4), 45–55.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Reyca Septriadi SY. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Pendeteksi Wajah (face recognition) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paal Merah. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(4), 45–55.
- Robbin S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Sri Rahayu Rahmawati dan Purwadi (2021). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 27–43.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)). Jakarta.
- Sulistiyanti, D. R., et al. (2020). Pengembangan Sistem Absensi Menggunakan Teknologi Face Recognition. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(2), 123-132.
- Talenta, I. (2022). Cara kerja fitur face recognition pada aplikasi absensi online. *Picture*, 1(1).
- Tampi, R. (2020). Manajemen Kehadiran Pegawai dengan Teknologi Face Recognition. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Tandelilin, E. (2019). Pengelolaan Kehadiran Pegawai dengan Sistem Face Recognition. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 11(2), 123-132.
- Wazed, M. A. (2019). Face Recognition System: A Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(2), 12-20.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River. Prentice Hall.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DOKUMENTASI UJICOBA INSTRUMEN



Izin Penyebaran Ujicoba Instrumen

Pengisian kuisisioner ujicoba



Pengisian kuisisioner ujicoba

Pengisian kuisisioner ujicoba

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DOKUMENTASI PENELITIAN



Pengisian kuisisioner penelitian



Pengisian kuisisioner penelitian



Pengisian kuisisioner penelitian



Pengisian kuisisioner penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN
LEMBAR PROPOSAL SKRIPSI

PDF

Nama : TESSYA AMANDA
 Nim : 2101010200
 Pembimbing 1 : SURAJIYO, SE, MM
 Pembimbing 2 : MURLINA MISUSMIATI, SE, M.Si
 Judul : Pengaruh batangnya absensi, efektifitas kinerja terhadap kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kab. Muarawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	19/9 2024		Pengajuan Judul		
2.	21/9 2024	ACC	Judul		
3.	27/9 2024		Pengajuan Proposal		
4.	11/10 2024		Perbaikan		
5.	23/10 2024		Isi proposal jurnal harus di parafrase ulang		
6.	13/11 2024		Margin nya di perbaiki ke mudiang spasi 1,5		
7.	22/11 2024		Daftar pustaka harus sama dengan isi proposal		
8.	4/12 2024	→ ACC	lanjut ke p I		
9.	5/12 2024	formulir	Papieren penulisan		
10.	7/12 2024	formulir	ACC Di akhiri dengan ujian formulir.		

Lubuklinggau, 2024
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Surajiyo, SE, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Pangiran M. Amin, Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas 31661
 Telp/Fax: 07334540016 E-Mail: musirawas@onsa.go.id website: dpmptspmusirawaskab.go.id
MUARA BELITI

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEI/RISET
NOMOR : 503/12.0/PP/DPMPPTSP/IX/2024

Mem baca : 1. Surat dari Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan Nomor : 0949/UNV/DM/Keputusan/P/2024 Tanggal 30 September 2024 perihal : IZIN PENELITIAN

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan,
 2. Peraturan Presiden RI Nomor 97 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu,
 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Rekomendasi Penelitian,
 4. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas,
 5. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 61 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas,
 6. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 35 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan.

DIBERIKAN REKOMENDASI KEPADA :


Nama : TESYA AMALIA IBRAHIM
NIM : 2101010200
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Kebangsaan : Indonesia
Judul Penelitian : Pengaruh Ketatnya Absensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Musi Rawas
Lokasi Penelitian : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Musi Rawas
Lama Penelitian : 21 - 10 - 2024 s.d 30 - 12 - 2024
Peserta : -
Penganggung Jawab : Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan
Maksud/Tujuan : Penyusunan Skripsi

Akan melakukan Penelitian/Survey/Riset dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sepanjang kegiatan penelitian menghormati segala peraturan dan ketentuan serta mengindahkan adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan Penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian.
3. Kepada yang bersangkutan selesai kegiatan tersebut agar melaporkan hasil Penelitian Kepada Bupati Musi Rawas c.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

Ditetapkan : Muara Beliti
 Pada tanggal : 15 Oktober 2024

a.n. Bupati Musi Rawas
 P.tl. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas


SUNARDIN, SH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19651009 198701 1 001.

Tembusan, disampaikan kepada Yth:
 1. Bupati Musi Rawas di Muara Beliti (sebagai laporan).
 2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
 3. Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan.
 4. Kepala Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Musi Rawas.
 5. Arsip.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGA PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Jalan Jenderal Bina Insan No. 1 Lubuklinggau Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

LEMBAR PERBAIKAN DAN TANDA TANGAN DOSEN PENGUJI

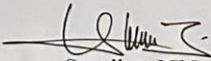
UNIVERSITAS BINA INSAN

PDF

Nama Mahasiswa : Tesya Ananda
 NIM : 21.01.01.0200
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SPM
 Judul : Pengaruh Ketatnya Absensi, Efektivitas Kerja terhadap
 Kepatuhan Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan
 Retribusi Daerah Kabupaten Muarabatu

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Surajiyo	Perbaiki: - judul di tambahkan - Di tambahkan secara detail tatan belah yang sangat luas method.	27/01/24 12 f.	acc 31/01/24 12 f.
2	Martina HI Susmanti	Perbaiki aja apa kata pengantar	27/01/24 12 Mawati	Mawati acc
3	Dr. W. W.	- in - w - u - in	f.	acc

Lubuklinggau, 31-01-2024
Ketua Program Studi Manajemen


Surajiyo, MM

0/33-3/BU-100 Himpunan Bina Insan
09333150202 (Pascasarjana) Universitas (0212-21026-6028) (0212-21026-6028) (0212-21026-6028)
Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - Pasca

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

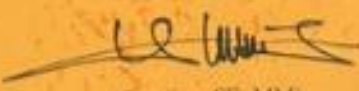
UNIVERSITAS BINA INSAN

LEMBAR PENGANTAR SKRIPSI

Nama: TESSYA ANNA
Nim: 21.01.01.001
Pembimbing 1: SURAJIYO
Pembimbing 2: MURLINA HUSMIATI, SE., M.M.
Judul: PENGARUH ASSENSI PAPERPRINT DAN TANGGUNG JAWAB LIRSI TERHADAP KELOMPOHAN PEMAJU DI DAERAH DEWELUDA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN MUH KAWA

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	9/2025	ACC	Pecah bab 1,2,3,		
2	9/2025	ACC	Korsioner lampir P.		
3	10/2025	Pecah bab	4,5		
4	11/2025		Perbaiki skripsi		
5	13/2025	ACC	lampir PI		
6	13/25	Bab 4 & 5	Isi dan Analisis Deskriptif, kut. ppt.		
7	14/25	Bab 4 & 5	Isi dan Analisis Isi		
8	15/25	Bab 4 & 5	Isi dan Analisis Isi dan Analisis		

Lubuklinggau, 2024
Ketua Program Studi Manajemen


(Surajyo, SE, MM)