

# PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI *FINGER PRINT* TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Maliah, Agung Saputra \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dan sampel berjumlah 90 pegawai dan penelitian bersifat asosiatif. Tempat penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah efektivitas absensi *finger print* (X) dengan indikator meliputi pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab, perangkat keras computer, database, prosedur, personalia pengoperasian, sedangkan variabel terikat adalah disiplin pegawai (Y), indikator meliputi tujuan dan keterampilan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (Waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan mengutamakan kepentingan negara

Teknik analisis menggunakan analisa kuantitatif yaitu regresi linier sederhana. Uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil pembahasan dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y' = 18,767 + 0,536 X$ . Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  (75,77) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,980), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efektivitas absensi *finger print* dan disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 88,36% artinya Disiplin Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh Efektivitas Fenger print sebesar 88,36% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata kunci :** *Efektivitas, absensi finger print dan disiplin pegawai*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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

Salah satu pembinaan yang dilakukan adalah pembinaan berdisiplin. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati peraturan, sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah

kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman.

Mengenai disiplin ini, pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Provinsi Sumatera Selatan ini pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya terlihat masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja. Padahal telah menerapkan absensi *finger print* sejak 01 Mei 2009, akan tetapi penerapan *finger print* tidak berjalan efektif hingga sekarang ini karena masih banyak pegawai yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu. Padahal dengan adanya absensi *finger print* harusnya pegawai

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

\* ) Alumni Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi *finger print* tidak dapat dimanipulasi data kehadirannya.

Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai (absensi) bisa didapat melalui alat ini. Hal ini sangat membantu divisi SDM untuk mengevaluasi kinerja para pegawainya.

Selain itu, pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Selatan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja, membolos tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului, datang ke kantor dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja dan kembali dan istirahat mendekati jam pulang kerja. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan disiplin pegawainya dan untuk memudahkan atasan melihat tingkat kedisiplinan pegawainya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Selatan menerapkan absensi sidik jari (*finger print*) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Desember 2010 sampai dengan sekarang. Selain itu penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawainya. Karena selama ini dengan absensi manual, atasan atau pegawai lain tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitipkan

absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sumatera Selatan setelah ditetapkannya absensi *finger print* bulan Desember 2014 adalah tanpa keterangan 25,6 persen, terlambat datang 38,9 persen, dan pulang lebih cepat 83,3 persen. sistem *finger print datang* ternyata masing-masing bagian masih banyak melakukan pelanggaran, tidak seperti sebelum menggunakan absensi *finger print* di mana sulit diketahui jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja. Pelanggaran ini terutama datang terlambat karena kebiasaan pegawai sebelum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Sedangkan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran lain diberi sanksi sesuai Peraturan Pemerintah no.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Masalah lain yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yaitu ketidak mampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer, ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menguasai komputer dalam melakukan pekerjaannya dan masih sering mengandalkan atau meminta bantuan kepada pegawai yang lain. Hal ini akan merepotkan pegawai lain, apabila pegawai yang diminta bantuannya sedang sibuk atau sedang mengerjakan pekerjaannya.

Dari latar belakang diatas , maka penulis ingin mengetahui disiplin PNS dengan adanya penerapan absensi *finger print* khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Selatan dengan judul pada penelitian ini "Pengaruh

Efektivitas Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan”

### Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah mengenai pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dan berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1). Adakah hubungan antara efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, (2). Seberapa besar pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hubungan efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

### LANDASAN TEORI

#### Teori Efektivitas

Menurut Miler dalam Tangkilisan (2005:138), efektivitas adalah tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi adalah perbandingan antara biaya dan hasil, sehingga efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (Mahsun, 2006:182)

Menurut Gibson (2006:27-29) bahwa konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, sedangkan dalam teori dan sistem, organisasi dipandang sebagai unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (*input*) dan sistem yang lebih luas dari lingkungan, memproses sumber ini dan akan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah berubah (*output*).

Gibson (2006:45-48) menyimpulkan kriteria efektivitas suatu organisasi dalam 5 (lima) indikator yaitu sebagai berikut: (1). Produksi, menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu *output* yang sesuai dengan permintaan lingkungan, ukuran ini berhubungan secara langsung dengan *output* yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi, (2). Efisiensi, sebagai angka perbandingan antara *output* dan *input*, perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan *output* dengan waktu merupakan bentuk umum dan ukuran ini, (3). Kepuasan dan Semangat Kerja, menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para

pegawai dan masyarakat, (4). Kemampuan Menyesuaikan Diri, sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan *internal* dan *eksternal*. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam organisasi itu sendiri, (5). Perkembangan, usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan atau sosialisasi bagi tenaga manajemen atau masyarakat dan non manajemen. Tetapi sekarang ini pengembangan organisasi telah bertambah banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologi dan sosiologi.

Menurut Tangkilisan (2005:64), kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal dan faktor eksternal organisasi antara lain yaitu: (1). Produktivitas organisasi adalah *output*, (2). Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi, (3). Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atas hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Kriteria/atau indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2005:141) yaitu: (1). Pencapaian Target, artinya sejauh mana target dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, (2). Kemampuan adaptasi (Fleksibilitas), artinya keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi, (3). Kepuasan Kerja, suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan

kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuai imbalan atau sistem yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada, (4). Tanggung Jawab, organisasi dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkatan seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

### **Mesin Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)**

Absensi adalah sistem kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Absensi ini berkaitan dengan penetapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

Penetapan teknologi dalam satu instansi pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama (manual) dimana pada akhirnya sistem ini sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan menggunakan mesin disebut absensi sidik jari (*finger print*). Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Mesin absensi sidik jari (*finger print*) merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis (2012:33) mengenai Sistem Informasi Manajemen adalah : (1). Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer pusat pengelola, unit masukan keluaran, unit penyimpanan, file dan peralatan penyimpanan data, (2). Data base data yang tersimpan dalam media penyimpanan computer, (3). Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi, (4). Personalian pengoperasian seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi, (5). Teknologi yang digunakan pada mesin absensi sidik jari (*finger print*) adalah teknologi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan yaitu absensi sidik jari (*finger print*), bentuk wajah dan retina mata. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi absensi sidik jari (*finger print*), hal ini dikarenakan teknologi sidik jari (*finger print*) jauh lebih mudah dan akurat dibandingkan teknologi lainnya.

Berikut ini beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*) sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulan, yaitu: (1). Sidik jari tiap individu adalah unik, belum pernah ditemukan ada persamaannya, (2). Tidak ada titip dan rapel absen, (3). Kenyamanan, dimulai dari registrasi yang sampel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai mampu kertas atau kartu. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan

password atau pin yang merepotkan. Yang dilakukan hanya menaruh jari pegawai tepat diatas sensor sidik jari, (4). Keamanan, dengan menggunakan mesin absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna, berbeda-beda unik. Jadi pengguna tidak saling menitipkan absen seperti yang dilakukan ketika menggunakan absen tanda tangan atau menggunakan kartu absensi, (5). Menghindari penyalahgunaan daftar hadir, (6). Mengurangi pekerjaan administratif secara manual, (7). Pegawai lebih tepat waktu, (8). Mendukung peningkatan produktivitas, (9). Mendukung pembinaan kepegawai, (10). Efektivitas waktu, lihatlah perubahan pertama ketika instansi menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*), pegawai atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari (*finger print*). Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada amino absen, berkode apabila tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurat yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database. Dengan mesin absensi sidik jari (*finger print*) data dapat terpusat walau diluar tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Semua bisa dibilang *just check*.. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan, (11) Efisiensi biaya, absensi sidik jari (*finger print*) lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata, atau dengan amino yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun

*maintenance* yang tepat. Dengan mesin absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja.

Tujuan penggunaan absensi *finger print* sebagai mesin absensi, yaitu: (1). Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja, (2). Memberikan kemudahan dan kenyamanan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja khususnya bagian kepegawaian, (3). Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari (*finger print*) yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional, (4). Memberikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai

Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran pegawai yang secara periodik dievaluasi sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya.

### **Teori Disiplin Pegawai**

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan

menjadi tanggung jawab. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193)

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukuman pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam kondisi perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010:381).

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1). Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, (2). Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:197), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya : (1). Tujuan dan kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, (2). Teladan pimpinan, sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, (3). Balas jasa, sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, (4). Keadilan. Ini merupakan dasar kebijakan dalam pembelian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik, (5). Pengawasan Melekat

(Waskat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, (6). Sanksi Hukum, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, (7). Ketegasan, pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin, (8). Hubungan kemanusiaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal ataupun horizontal diantara semua pegawai

PNS dikatakan disiplin apabila melaksanakan kewajiban sebagai PNS menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai pasal (3). Kewajiban PNS yaitu : (1). Mengucapkan sumpah janji PNS, (2). Mengucapkan sumpah janji jabatan, (3). Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, Negara RI dan Pemerintah, (4). Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. (5). Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayai kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, (5). Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS, (6). Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan atau golongan, (7).

Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, (8). Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, (9). Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan material, (10). Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, (11). Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, (12). Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, (13). Memberikan pelayanan sebaik-baiknya pada masyarakat, (14). Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, (15). Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan, (16). Mantaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Perihal tidak masuk kerja dipertegas dengan definisi tidak masuk kerja baik terus menerus maupun tidak terus menerus dengan tindakan sanksi sebagai berikut sesuai dengan PP No.53 tahun 2010 pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1. Pelanggaran-Pelanggaran sanksi Disiplin sesuai PP No.53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS**

No	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PP No.53 tahun 2010
1	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran lisan
		5 -10 hari	Teguran tertulis
		11 -15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	16 – 20 hari	Penundaan kenaikan gaji berkala
		21 – 25 hari	Penundaan kenaikan pangkat
		26 – 30 hari	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31 -35 hari	Penurunan pangkat paling lama 3 tahun
		36 – 40 hari	Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah
		41 -45 hari	Pembebasan dari jabatan
		46 hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

Sumber: PP No.53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS

## Penelitian Terdahulu

Berikut ini dikemukakan beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengkaji masalah pengaruh efektivitas *finger print* terhadap disiplin pegawai.

**Tabel. 2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Erna Maesyari (2013) Sumber: <a href="http://repository.unhas.ac.id">http://repository.unhas.ac.id</a>	Pengaruh Efektivitas penerapan <i>Finger Print</i> terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kab. Lebak	Variabel dependen, Y= Disiplin pegawai Variabel Independen, X= efektivitas penerapan <i>finger print</i>	Kualitatif deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana	pengaruh efektivitas <i>finger print</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Hal ini dapat dilihat dari uji t, $t_{hit} > F_{tab}$ (34,254 > 3,226) dan nilai signifikan < signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 (0,000 < 0,05)
2	Faisol (2014) Sumber: <a href="http://eprints.ipb.ac.id/23253/1/Lengka.pdf">http://eprints.ipb.ac.id/23253/1/Lengka.pdf</a>	Hubungan penerapan absensi <i>finger print</i> dengan motivasi dan kinerja karyawan di Fakultas Matematika IPB Jawa Barat	Y= Kinerja karyawan X <sub>1</sub> = penerapan absen <i>finger print</i> X <sub>2</sub> = Motivasi	Kualitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda	penerapan absensifinger <i>print</i> dengan motivasi dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Matematika IPB Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat dari uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ (33,540 > 3,226) dan nilai sig < sig ( $\alpha$ ) 0,05 (0,000 < 0,05)

### Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak ada pengaruh antara efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Ha : Ada pengaruh antara efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria Hipotesis adalah :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas absensifinger *print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas absensifinger *print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

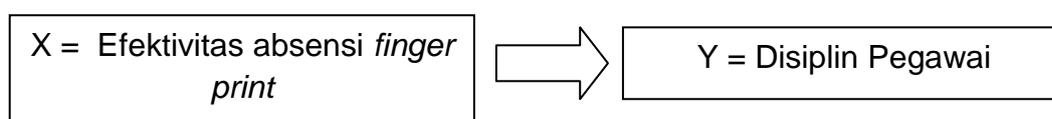
### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efektivitas *finger print* terhadap disiplin pegawai. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh perkumpulan *Human Resource Development* (HRD) dari berbagai perusahaan besar yang ada di negara ini, menyatakan bahwa penerapan kedisiplinan terhadap pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari sangatlah

berpengaruh besar terhadap peningkatan kedisiplinan kerja setiap karyawan untuk hadir tepat waktu ke kantor. Menggunakannya mesin absensi sidik jari ini merupakan suatu tindakan yang tepat dan benar dalam membangun suatu kinerja perusahaan yang baik, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang baik dan mencapai tujuan b peneisnisnya. Tanpa adanya mesin absensi sidik jari, akan mustahil

untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang dilihat dari sudut pandang tingkat kedisiplinan karyawan.

Dalam penelitian ini, efektivitas finger print merupakan variabel independen yang diberi lambang X, dan disiplin pegawai merupakan variabel dependen yang diberi lambang Y. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan uji hipotesis, maka diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel bebas (*Independent variable*), yaitu Efektivitas absensifinger print (X), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan.
2. Variabel terikat (*Dependent variable*), yaitu Disiplin Pegawai

(Y), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*Independent*).

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dan indikator dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel. 3 Variabel, Definisi, Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<b>Efektivitas absensi finger print(X)</b>	sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya, sedangkan efesiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sehingga efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.  Sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik	a. Pencapaian target b. Kemampuan adaptasi c. Kepuasan kerja d. Tanggung jawab <b>(Tangkilisan, 2005:141)</b>  e. Perangkat keras computer f. Database g. Prosedur h. Personalia pengoperasian <b>(Davis, 2012:3)</b>

2	<b>Disiplin Pegawai (Y)</b>	Kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan Melekat (Waskat) f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan <b>(Hasibuan, 2012:197)</b> i. Mengutamakan kepentingan Negara <b>(PP No.53 tahun 2010)</b>
---	-----------------------------	---	---

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:75), populasi adalah sejumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 90 pegawai.

Sampel berjumlah 90 orang, sama dengan jumlah populasi. Teknik Sampling adalah teknik purposive random sampling dengan kriteria pegawai yang dijadikan responden adalah pegawai yang sudah menggunakan mesin absensi *finger print*

Metode Penelitian adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:57). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuesioner, dan data sekunder

Teknik pengumpulan data adalah melalui kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala Pengukuran Instrumen dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran Skala Likert dengan 5 kemungkinan persetujuan oleh responden.

**Tabel 4 Skala Pengukuran**

No	Jawaban	Nilai Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

**Uji Validitas.**

Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur ketepatan, kecermatan, suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat mengukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur menggunakan rumus korelasi sebagai berikut : (Sugiyono,2013:121)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Dimana:**

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi validitas  
 $X$  = Variabel efektivitas absensi *finger print*  
 $Y$  = Variabel disiplin pegawai  
 $\sum X$  = Skor tiap pertanyaan  
 $\sum Y$  = Skor total  
 $X^2$  = Kuadrat skor butir X  
 $Y^2$  = Kuadrat skor butir Y  
 $n$  = Jumlah responden / sampel

Ketentuan validitas suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan dari suatu pertanyaan  $r_{hitung}$  tersebut terhadap tabulasi nilai  $r_{tabel}$ . Kuesioner dinyatakan valid bila memiliki kriteria kritik  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2013:121). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item-item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *Product moment* (Sugiyono, 2013:131) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Dimana:**

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi validitas

$X$  = Variabel efektivitas absensi *finger print*  
 $Y$  = Variabel disiplin pegawai  
 $\sum X$  = Skor tiap pertanyaan  
 $\sum Y$  = Skor total  
 $X^2$  = Kuadrat skor butir X  
 $Y^2$  = Kuadrat skor butir Y  
 $n$  = Jumlah responden / sampel

**Teknik Analisis Data  
 Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2013:204), analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti yaitu melihat pengaruh Efektivitas absensi *finger print* (X) terhadap Disiplin Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (Disiplin Pegawai),  
 $X$  = Variabel bebas (Efektivitas absensi *finger print*),  
 $a$  = Bilangan konstanta,  
 $b$  = Koefisien regresi,  
 $n$  = Jumlah responden/sampel.

**Koefisien Korelasi Sederhana**

Menurut Sugiyono (2013:228) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel Efektivitas absensi *finger print* (X) terhadap Disiplin Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Dimana:**

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X = Variabel bebas (Efektivitas absensi *finger print*)
- Y = Variabel terikat (Disiplin Pegawai)
- n = Jumlah responden / sampel

Nilai koefisien korelasi (r) dapat dinyatakan  $-1 < r < 1$ . Artinya jika r bernilai 1 atau -1 maka ada pengaruh, sedangkan jika r bernilai 0 maka tidak ada pengaruh. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang dilakukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagaimana diperlihatkan pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5 Interpretasi Koefisiensi Korelasi Nilai r**

No	Invertal Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 - 1,00	Sangat Kuat
2	0,60 - 0,79	Kuat
3	0,40 - 0,59	Sedang
4	0,20 - 0,39	Rendah
5	0,00 - 0,19	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2013:138)

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus :  $R = (r^2) \times 100\%$

Dimana:

- R = Nilai koefisien
- r = Nilai koefisien korelasi.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Menurut Riduwan (2011:139) bahwa pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji hubungan antara

variabel X dan variabel Y, apakah variabel X (Efektivitas absensi *finger print*) benar-benar berpengaruh (signifikan) terhadap variabel Y (Disiplin Pegawai). Menurut Sugiyono (2013:230) pengujian signifikan koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan Uji-t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Dimana:**

$t_{hitung}$  = Nilai t, r = Nilai Koefisien korelasi, dan n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui  $t_{tabel}$  digunakan ketentuan n-2 pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan menggunakan kaidah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Hipotesa (Ho) ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Hipotesa (Ho) diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berfungsi : (1). Menyusun rencana dan program pengembangan industri dan perdagangan atas dasar keterpaduan kebijakan Pemerintah provinsi, Kabupaten/Kota dan Departemen Perdagangan RI Departemen Perindustrian RI, (2). Melaksanakan kebijakan pembinaan dan pengembangan industri dan perdagangan serta perizinan, (3). Melaksanakan kegiatan program sektor industri dan perdagangan di Bidang Industri Dasar, Industri Aneka, Perdagangan Luar Negeri dan Perdagangan Dalam Negeri, (4).

Melaksanakan koordinasi, konsultasi dan kerja sama dengan dinas/instansi serta organisasi/Asosiasi, dunia usaha di Wilayah Provinsi, (5). Pengawasan dan pengendalian mutu sertapemantauan standar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, (6). Membimbing dalam usaha perbaikan dan peningkatan mutu barang dan jasa dalam rangka pemasaran dalam negeri dan ekspor, (7). Pengawasan dan pengendalian teknis terhadap kebijakan dan pengembangan industri dan perdagangan, (8). Pengolahan urusan kepegawaian, keuangan, umum, hukum dan perpustakaan, (9). Pembinaan Unit pelaksanaan Teknis Dinas

Visi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah : "Mewujudkan Industri dan Perdagangan Menjadi Kekuatan Ekonomi Yang Tangguh, Maju dan Berdaya Saing Global, Bertumpu Kepada Sumber Daya Lokal Serta Mensejahterakan Masyarakat"

Sedangkan Misi : Meningkatkan kegiatan pengembangan industri pengolahan dan perdagang, hasil pertanian secara luas, kehutanan dan pertambangan. Dengan cara (1). Meningkatkan kegiatan pameran ekspor dan domestik, (2). Mendorong percepatan pembangunan sarana dan prasarana kawasan peruntukan industri, perdagangan dan pergudangan, (3). Memantapkan dan meningkatkan peranan sentra-sentra produksi industri kecil dan kerajinan, (4). Meningkatkan pengembangan sarana dan prasarana pasar, (5). Meningkatkan pengembangan industri dan dagang kecil serta kerajinan (6). Meningkatkan kemampuan SDM, industri dan perdaganga, (7). Mendorong penciptaan iklim usaha yang kondusif, (8). Memantapkan peranan koordinasi lintas sektoral

Mayoritas pegawai diDinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berjenis kelamin Laki-laki 50 orang atau 55,55% dan pegawaierjenis kelamin perempuan sebanyak 44,45 orang atau 44,45%. Dari segi usia, mayoritas berusia 30-39 tahun sebanyak 16orang atau 17,78%, dan pegawai yang berusia 40-49 tahun sebanyak 24 orang atau 26,67%, sedangkan pegawai yang berusia 50-59 tahun sebanyak 50 orang atau 55,55%. Sedangkan dari segi tingkat pendidikan terakhir yang berpendidikan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 29 orang atau 32,22%, pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 6 orang atau 6,67%%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 orang atau 35,56%, dan yang berpendidikan terakhir S2 keatas sebanyak 23 orang atau 25,55%

### Uji Validitas Variabel Efektif Absensi Finger Print (X)

Untuk menguji validitas pada variabel efektivitas absensi *finger print*, terlebih dahulu dicari nilai korelasi keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor dengan menggunakan rumus korelasi *pearson* dibandingkan  $r_{tabel}$ , pada tahap ini dilakukan kegiatan yang meliputi:

1. Menghitung nilai korelasi efektivitas absensi *finger print* setiap butir.
2. Menentukan  $r_{tabel}$ . Menentukan  $r_{tabel}$  jika diketahui uji signifikansi pada taraf nyata  $\alpha = \%$  dan  $n = 90$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,205$  Sugiyono (2013:524).

Dari hasil uji coba instrumen penelitian yang dicobakan kepada 90 orang responden diperoleh kesimpulan bahwa 10 item pertanyaan **Valid**. Di

mana  $r_{hitung}$  dari masing-masing butir pertanyaan adalah 0,616, 0,676, 0,726, 791, 0,715, 0,780, 0,743, 0,672, 0,793, dan  $0,762 > 0,205$ . Untuk itu angket ini bisa digunakan sebagai alat untuk menganalisis data

### Uji Validitas Variabel Disiplin Pegawai (Y)

Untuk menguji validitas pada variabel disiplin pegawai, terlebih dahulu dicari nilai korelasi keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor dengan menggunakan rumus korelasi pearson dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Pada tahap ini dilakukan kegiatan yang meliputi :

1. Menghitung nilai korelasi Disiplin Pegawai setiap butir.
2. Menentukan  $r_{tabel}$ . Menentukan  $r_{tabel}$  jika diketahui uji signifikasi pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 90$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,205$  Sugiyono (2013:524)

Dari hasil uji coba instrument penelitian yang dicobakan kepada 90 orang responden diperoleh kesimpulan bahwa 10 item pertanyaan **Valid**. Dimana  $r_{hitung}$  dari masing-masing butir pertanyaan adalah 0,623, 0,702, 0,795, 0,775, 0,810, 0,853, 0,639, 0,790, 0,843, dan 0,694. Untuk itu angket ini bias digunakan sebagai alat untuk menganalisis data

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua yang dianalisis Data Ganjil Variabel Efektivitas Absensi dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan ini terlebih dahulu butir – butir instrumen dibelah menjadi ganjil dan genap.

### Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* (X) :

1. Menghitung data ganjil dan data genap

Hasil perhitungan *Finger Print* (X),  $r_{xy} = 0,803$  Harga  $r = 0,803$  ini baru

menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut  $r_{ganjil} - r_{genap}$ . Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown*.

2. Menghitung Reabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown* :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} = \frac{2(0,803)}{1 + 0,803} = \frac{1,606}{1,803} = 0,891$$

Jadi harga  $r = 0,891$

Menurut Prayitno (2010:98), untuk uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas penerimaan dalam uji reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan pada Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* (X) adalah Reliabel.

### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Pegawai (Y) :

1. Menghitung data ganjil dan data genap.

Hasil perhitungan variabel Disiplin Pegawai,  $r_{xy} = 0,821$

Harga  $r = 0,821$  ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut  $r_{ganjil} - r_{genap}$ .

Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown*.

2. Menghitung Reabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown*

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} = \frac{2(0,821)}{1+0,821} = \frac{1,642}{1,821} = \mathbf{0,901}$$

Jadi harga  $r = \mathbf{0,901}$

Menurut Prayitno (2010:98), untuk uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas penerimaan dalam uji reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan pada Variabel Disiplin Pegawai (Y) adalah Reliabel.

### Hasil Teknik Analisa Data Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y tersebut, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (r) seperti berikut ini: Ridwan (2011:138)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi,
- X = Efektivitas absensi *finger print*,
- Y = Disiplin pegawai,
- n = Jumlah Sampel, dan
- $\Sigma$  = Jumlah Keseluruhan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $r_{xy} = \mathbf{0,94}$  Nilai  $r = 0,94$  yang berarti bahwa hubungan efektivitas absensi *finger print* dan disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah sangat kuat.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan data diatas, penulis akan mencari pengaruh antara

variabel X dan variabel Y dengan cara mengolah data menggunakan rumus regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2013:261) menyatakan bahwa rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana untuk mencari nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mencari nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Penyelesaian :

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh : nilai  $b = \mathbf{0,536}$  dan nilai  $a = \mathbf{18,767}$

Sehingga persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y' = \mathbf{18,767 + 0,536 X}$$

Nilai konstanta  $a = 18,767$  berarti jika variabel X (efektivitas absensi *finger print*) = 0 satuan atau tidak terdapat variabel efektivitas *finger print*, maka Y (disiplin pegawai) sebesar 18,767 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi  $b = 0,536$  berarti jika variabel X (efektivitas absensi *finger print*) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (disiplin pegawai) meningkat sebesar 0,536 satuan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KP) adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r), koefisien ini disebut koefisien penentu, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independend (X) terhadap variabel dependen (Y).. Dari

hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi adalah :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,94^2 \times 100\% \\ &= 88,36\% \end{aligned}$$

KP = 88,36% iniartinya bahwa disiplin pegawai dipengaruhi oleh efektivitas absensi *finger print* sebesar 88,36 % sedangkan 11,64% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Uji - t

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan digunakan uji t. Untuk mengetahui hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

a. Hipotesis penelitian:

Ho = Tidak ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan..

Ha = Ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria penilaian uji t adalah:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan..
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap

disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

b. Menentukan nilai  $t_{hitung}$ :

Menurut Ridwan, (2011:139), pengujian selanjutnya yaitu uji signifikan yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi tersebut selanjutnya diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

$t_{hitung}$  = Nilai t, r = Nilai Koefisien korelasi, dan n = Jumlah sampel

Penilaian uji signifikan dengan t-test adalah:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Penyelesaian :

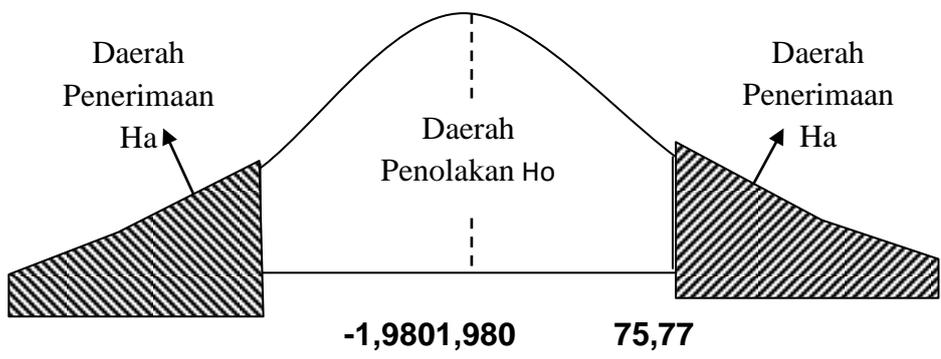
$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,94\sqrt{90-2}}{\sqrt{1-(0,94)^2}} \\ t &= 75,77 \end{aligned}$$

c. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan

$t_{tabel}$

Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% diuji dua pihak dan  $dk = n - 2$ . Jadi  $dk = 90 - 2 = 88$ , ( $n$  adalah jumlah sampel). Dengan demikian diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,980$ . Hal ini dapat dilihat dalam kurva uji t pada gambar 1 berikut ini:

**Gambar 1. Kurva Uji t**  
**Pengaruh Efektivitas Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai**  
**Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan**



Pada gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang diarsir adalah daerah penerima  $H_a$  hasil yang diperoleh  $t_{hitung} = 75,77$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1,980)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

**Pembahasan**

Untuk melihat tingkat hubungan efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dengan nilai  $r = 0,94$  hal ini menunjukkan bahwa hubungan efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah Sangat Kuat.

Dan ini berarti efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sangat baik dan harus dipertahankan dan dijaga oleh semua pegawainya.

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu:  $Y' = 18,767 + 0,536 X$ . dimana nilai konstanta  $a = 18,767$  yang berarti jika variabel efektivitas absen *finger*

*print* ( $X$ ) = 0 satuan atau tidak terdapat variabel efektivitas absensi *finger print*, maka disiplin pegawai ( $Y$ ) sebesar 18,767 satuan. Sedangkan persamaan regresi nilai  $b = 0,536$  berarti jika variabel  $X$  (efektivitas absensi *finger print*) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel  $Y$  (disiplin pegawai) meningkat sebesar 0,536 satuan. Maka dari itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan harus dapat menjaga agar mesin absensi *finger print* diterapkan dengan baik sehingga disiplin pegawai akan lebih baik juga.

Hasil perhitungan koefisien korelasi  $r = 0,94$ . Koefisien Determinasi =  $0,94^2 \times 100\% = 88,36\%$  sedangkan 11,64% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.. Artinya disiplin pegawai dipengaruhi oleh efektivitas absensi *finger print* sebesar 88,36%. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan perlu meneliti lagi untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai sehingga akan meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik

Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% diuji dua pihak dan  $dk = n - 2$  jadi  $dk = 90 - 2 = 88$  ( $n$  adalah jumlah sampel) maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,980$  dan hasil  $t_{hitung} = 75,77$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih

besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan semakin baik pegawai menggunakan absensi *finger print* dan menggunakan mesin sesuai dengan prosedur yang telah ada maka instansi tersebut khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan maka semakin baik juga disiplin pegawainya. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ema Maesyari (2013) dan Faisol (2014).

Berdasarkan temuan ini dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa semakin baik penggunaan mesin absensi *finger print* semakin disiplin pegawai akan lebih baik juga dengan alasan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki tanggung jawab akan instansi dimana pegawai tersebut berada.

## KESIMPULAN

1. Hasil perhitungan persamaan persamaan regresi linier sederhana diperoleh  $Y' = 18,767 + 0,536 X$ . Nilai konstanta  $a = 18,767$  yang berarti jika variabel efektivitas absensi *finger print* ( $X = 0$  satuan atau tanpa menggunakan absensi *finger print*, maka disiplin pegawai ( $Y$ ) sebesar 18,767 satuan. Sedangkan nilai  $b = 0,536$  berarti jika variabel  $X$  (efektivitas absensi *finger print*) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel  $Y$  (disiplin pegawai) meningkat sebesar 0,536 satuan
2. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KP) diperoleh sebesar 88,36% sedangkan 11,64% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Artinya disiplin pegawai dipengaruhi oleh

efektivitas absensi *finger print* sebesar 88,36%.

3. Hasil ujian  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 75,77 dan  $t_{tabel}$  yaitu 1,980, artinya ada pengaruh signifikan antara efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

## SARAN

1. Untuk meningkatkan disiplin pegawai yang lebih baik, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan harus benar-benar memperhatikan faktor mesin absensi pegawai dengan baik dengan cara mengontrol keadaan mesin *finger print* yang telah ada, dirawat dan dipergunakan dengan sebaik-baiknya oleh seluruh pegawai agar dapat meningkatkan disiplin pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan selalu melakukan cek keadaan mesin absensi dengan sebaik-baiknya karena mesin absensi *finger print* memiliki umur mesin yang berbeda yang harus dilakukan servis berkala sehingga keakuratan *print out* data dan hasilnya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, B, Gondon, 2012. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manaintece Bagian II .Struktur dan Pengembangan*. PT. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta
- Gibson, James L. Jonh dkk, 2006, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta

- Hasibuan, Melayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mahsun, Muhammad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara . A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Repulasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Adimata, Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Tangkillisan, Hessel Nogi S, 2005, *Manajemen Publik*, PT Grasindo, Jakarta

**Dokumen;**

- PP No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS.
- PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

**Sumber Lain:**

- [www.absensidikjari.co.id](http://www.absensidikjari.co.id).2015
- <http://repository.unhas.ac.id>
- <http://eprints.ipb.ac.id/23253/1/Lengkao.pdf>