

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XVII No. I Juli 2025

PENGARUH EKONOMI DIGITAL TERHADAP EKONOMI GLOBAL

Oleh ;
Mubasyier Fatah
Yohanes Ngamal
Eka Setiawati

PEMBANGUNAN NASIONAL MELALUI EKONOMI HIJAU

Oleh ;
Arief Nurtjahjo,
Simon Ebel Maris Phoeck,
Lavenia Lauwinata

PENGARH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Rannawati,
Desy Faulina Pakpahan,
Barabas

EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSEN SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Hilda Elawati
Ervina Dewi
Erik Pasim

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PDAM JEREUKOM MERAUKE

Oleh ;
Eveline Mary,
France Marjun Janggur,
Yullan Awi Nerokou

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Enggar Trijunanto,
Ignatius Arie,
Florentinus Kaimeraimu

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung	: Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa
Penanggung jawab	: Yohanes Ngamal,SE.,M.Si
Dewan Redaksi	:
Ketua	: Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M
Wakil ketua	: Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM.,Ph.D
Anggota	: Dra. Eka Setiawati.,M.Si
	Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:
Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501
Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

PENGARUH EKONOMI DIGITAL
TERHADAP EKONOMI GLOBAL

Oleh;
(Mubasyier Fatah, Yohanes Ngamal, Eka Setiawati)

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Rannawati, Desy Faulina Pakpahan, Barabas,)

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN
DAN PELAYANAN TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PDAM
JEREUKOM MERAUKE

Oleh;
(Eveline Mary, France Marjun Janggur, Yullan Awi Nerokou)

4

5

34

52

76

101

124

PEMBANGUNAN NASIONAL
MELALUI EKONOMI HIJAU

Oleh;
(Arief Nurtjahjo, Simon Ebel Maris
Phoek, Lavenia Lauwianata)

EFEKTIFITAS PENERAPAN
ABSENSI SIDIK JARI
(*FINGERPRINT*) TERHADAP
DISIPLIN JAM KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN
MERAUKE

Oleh;
(Hilda Elawati, Ervina Dewii, Erik
Pasim,)

ANALISIS PENGARUH
KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP
KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN
PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA
KABUPATEN MERAUKE

oleh;
(Enggar Trijunanto, Ignatius Arie,
Florentinus Kaimeraimu)

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*)
TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MERAUKE

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP
DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Oleh

Hilda Elawati

Email : hilda.elawati@sainttheresa.ac.id

Ervina Dewi

Email : ervinadewiervina@gmail.com

Erik Engelbertus Pasim,

Email : erik@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether the application of fingerprint attendance has a significant effect on the discipline of employee working hours at the District Manpower and Transmigration Office. The research population was 67 people, samples were taken using the sensu method or saturated samples. The data analysis techniques used are simple linear regression analysis, testing validity, reliability and classical assumptions, and hypothesis testing, namely the T test and coefficient of determination (R^2).

The results of the analysis obtained a linear regression equation, namely $Y = 41.812 + 0.120X$, as well. Regression coefficient of the Effectiveness of Application of Fingerprint Attendance on Employee Working Hours Discipline at the Merauke Regency Manpower and Transmigration Office. Using the T test, the t-count value was greater than the t-table ($3.217 > 1.669$). Thus, the regression coefficient value the implementation of fingerprint attendance has a significant or effective effect on employee working hours discipline at the Merauke Regency Manpower and Transmigration Office with an accuracy of 95% and an alpha of 5% (proven hypothesis). The Determinant Coefficient in percent is 10.7% while the remaining 89.3% is determined by other factors which are not yet known because they are not included in this research.

Keywords; Effectiveness, fingerprint attendance, discipline.

-

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia saat ini secara khusus pada sistem pemerintahannya mengalami perubahan pesat setelah beralih dari era orde baru menuju era reformasi. Perkembangan tersebut mengikuti perkembangan globalisasi dunia, salah satu instrument dalam perkembangan globalisasi ialah teknologi, dengan berkembangnya teknologi mampu meningkatkan kinerja pemerintah ke arah yang lebih baik

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi instansi untuk meningkatkan dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam pelaksanaan kegiatan instansi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik dan tidak tepat sasaran.

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

rangka meningkatkan disiplin pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin jam 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. Untuk mengukur tinggi rendahnya disiplin pegawai dapat dilihat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi absensi (tingkat kehadiran), kerjasama dan tanggung jawab. Selain itu pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai.

Menurut Malayu Hasibuan (2009; 193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Sistem pemerintahan berbasis teknologi (*E-Government*) telah diperkenalkan di Indonesia sejak tahun 2001 melalui Instruksi Presiden No. 6 2 tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) 1 yang mengeluarkan peraturan kepada seluruh aparatur Negara agar menggunakan teknologi telematika untuk mewujudkan *good governance* dan agar berjalannya proses demokrasi di Indonesia.

Penggunaan teknologi untuk instansi salah satunya yaitu pengadaan system komputerisasi dalam aktivitas kerja salah satunya adalah sistem absensi pegawai menggunakan sistem komputerisasi yang baik yaitu Sistem Biometriks, dengan sistem ini pegawai akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama dan membuang waktu dan kertas.

Instansi bisa menghemat waktu dan uang ketika sistem komputerisasi dijalankan menggunakan biometriks karena tidak perlu ada kartu atau kertas guna mendukung sistem absensi sehingga bagian sumber daya manusia atau penggajian hanya perlu melihat laporan hasil absensi tanpa harus memantau sistem absensi pegawai.

Menurut Suyadi (2010; 103) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Finger print (sidik jari)

mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.

Dengan sistem absensi berbasis finger print (sidik jari) proses pengambilan informasi kehadiran pegawai menjadi hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing- masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh software khusus. Kesalahan maupun manipulasi catatan dapat dihilangkan karena intervensi pegawai administrasi menjadi minimal. Informasi yang akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya menjadi landasan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan dan kemajuan suatu instansi atau lembaga.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke mulai menerapkan absensi pegawai dengan menggunakan finger print (sidik jari). Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai dengan cara menitip absen kepada pegawai lain. Untuk itu disediakan sebuah alat finger print (sidik jari), yaitu peralatan absensi canggih yang merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang. Para pegawai tidak bisa lagi menitip absen kepada temannya, karena peralatan ini hanya merekam finger print (sidik jari) pegawai yang bersangkutan, selain itu peralatan ini

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

juga bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Finger print (sidik jari) ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para pegawai.

Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Terlihat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja, akan tetapi penerapan absensi finger print tidak berjalan efektif hingga sekarang karena masih saja banyak pegawai yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu. Padahal dengan adanya absensi finger print seharusnya pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi finger print dapat meminimalisir tindakan kecurangan yang dilakukan pegawai.

Selain itu masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti lambat masuk ke kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja di depan kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dan pegawai pulang tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan.

Penerapan absensi sidik jari (finger print) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-

masing pegawai, karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat absensi 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 menitip absen pada pegawai lain, sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

“Bagaimanakah Pengaruh penggunaan absensi sidik jari terhadap disiplin jam kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke?”
“Untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai

Landasan Teori

Konsep Efektivitas

Menurut Manahan Tampubolon (2004 ; 75) efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Menurut Sondang Siagian (2001 ; 24) efektivitas adalah pemanfaatan

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Menurut M. Richard Steers (1999 ; 159) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

“Karakteristik Organisasi” (struktur dan organisasi) Penekanan ciri organisasi oleh Steers adalah terhadap struktur dan teknologi karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi efektivitas organisasi. Perubahan yang bersifat inovatif dalam hubungan interaktif antar anggota-anggota organisasi atau penyusunan hubungan SDM akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan tercapainya berbagai kemajuan di dalam struktur organisasi, misalnya dengan meningkatkan spesialisasi

fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Tercapainya kemajuan di dalam teknologi dapat memperkenalkan cara-cara yang lebih produktif dengan menggunakan sarana-sarana baru akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pemanfaatan kedua hal tersebut secara baik, yakni struktur dan teknologi akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan) Karakteristik lingkungan ini mencapai dua aspek yang saling berhubungan yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern yaitu semua lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan-batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut lingkungan kerja.

Karakteristik Pekerjaan (perbedaan sifat pekerja) Lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda, individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa ketertarikan pada organisasi dan potensi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektivitas mustahil akan tercapai.

Kebijakan dan praktek manajemen

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Kebijakan dan praktek manajemen merupakan mekanisme yang meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi. Dalam hal ini, manajer sangat penting untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan”.

Pengertian Finger Print

Pengertian *Fingerprint* Menurut kamus besar Bahasa Indonesia “sidik jari berarti penyelidikan jari untuk mengetahui dan membedakan orang (dengan meneliti garis-garis rekaman ujung jari)” Poerwadarminta (2006:2). Sedangkan Finger print adalah alat yang digunakan untuk melakukan pemindaian sidik jari manusia.

Berikut ini merupakan bentuk dari aplikasi *FingerPrint* (*absensi sidik jari yang lazim dipergunakan*).



Gambar 1 - Model Mesin Fingerprint
Fingerprint merupakan suatu metode baru yang di gunakan untuk merekam absen pegawai dengan cara meletakkan jari pada media yang sudah disediakan.

Penggunaan sitem ini diterapkan dalam pemerintahan Indonesia dalam menjalankan sistem pemerintahan berbasis elektronik atau yang sering dikenal dengan istilah *E-Government*.

Fingerprint dinilai sudah berkembang dengan melauai pembaruan-pembaruan yang menggunakan teknologi lebih modern, saat pertama absensi sidik jari diterapkan di pemerintahan Indonesia setiap pegawai harus mengisi NIP dan setelah itu baru melakukan pemindaian (*Scant*). *Scant* yang dilakukan oleh setiap pegawai adalah tangan bukan jari, hal tersebut dinilai terlu rumit sehingga menjadikan *Fingerprint* tidak efektif dan Efisien. Setelah melakukan pengembangan teknologi yang lebih baik pada aplikasi *FingerPrint*, saat ini *fingerprint* hanya perlu melakukan absen dengan cara *scant* jari yang sudah terdata sebelumnya.

Cara Kerja Finger Print

Te knik Pembacaan Sidik Jari Alat presentasi sidik jari maupun sensor sidik jari yang digunakan untuk keperluan lain seperti akses kontrol memiliki beberapa teknik pembacaan sidik jari. Menurut Larasati (2016:11-13) teknik pembacaan sidik jari oleh mesin presensididik tersebut antara lain:

“Optis; Dengan teknik ini, pola sidik jari direkam atau discan dengan menggunakan cahaya. Alat perekam (*fingerprint scanner*) yang digunakan

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

adalah berupa kamera digital. Tempat untuk meletakkan ujung jari disebut permukaan sentuh (*scan area*).

Di bawah scan area, terdapat lampu atau pemancar cahaya yang menerangi permukaan ujung jari. Hasil pantulan cahaya dari ujung jari ditangkap oleh alat penerima yang selanjutnya menyimpan gambar sidik jari tersebut ke dalam memori. Ultra Sonik; Teknik ini hampir sama dengan teknik yang digunakan dalam dunia kedokteran. Dalam teknik ini, digunakan suara berfrekuensi sangat tinggi untuk menembus lapisan epidermal kulit.

Suara frekuensi tinggi tersebut dibuat dengan menggunakan *transducer piezoelectric*. Setelah itu, pantulan energi tersebut ditangkap menggunakan alat yang sejenis. Pola pantulan ini dipergunakan untuk menyusun citra sidik jari yang dibaca. Dengan cara ini, tangan yang kotor tidak menjadi masalah. Demikian juga dengan permukaan *scanner* yang kotor tidak akan menghambat proses pembacaan.

Kapasitas; Teknik ini menggunakan cara pengukuran kapasitas untuk membentuk citra sidik jari. *Scan area* berfungsi sebagai lempeng kapasitor, dan kulit ujung jari berfungsi sebagai lempeng kapasitor lainnya. Karena adanya *ridge* (gundukan) dan *valley* (lembah) pada sidik jari, maka kapasitas dari kapasitor masing-masing orang akan

berbeda. Kelemahan ini adalah adanya listrik statis pada tangan”.



gambar 2 - cara menggunakan mesin fingerprint Teknik Penyimpanan Pada Mesin Absen Sidik Jari.

Mesin absensi fingerprint merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis dalam Widjhartono (2001:97);

“Perangkat keras komputer, terdiri atas computer (merupakan pusat pengelolaan, unit masukan/keluar, unit penyimpanan file, dan peralatan penyimpanan data).

Data base, (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer). Prosedur, komponen fisik prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti buku bantuan operasional dan intruksi.

Personalia pengoperasian, seperti: operator komputer, analisa sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan sistem informasi” Teknologi yang sering digunakan pada mesin finger print adalah teknologi biometrik, seperti sidik jari, wajah, atau mata. Berikut

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

adalah cara menggunakan absensi sidik jari:

Registrasi sidik jari, proses awal dalam menggunakan mesin finger print adalah pendaftaran sidik jari ke mesin *finger print*.

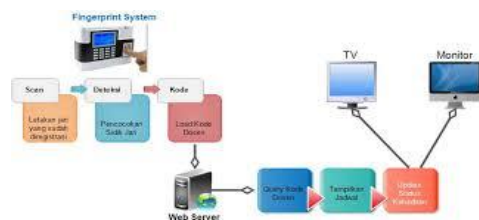
Download data dan sidik jari karyawan, memback-up data dan memberi nama pada sidik jari karyawan yang telah melakukan registrasi.

Upload data karyawan, mensinkronisasi data yang telah di *upload* dengan guna mengetahui kebenaran data.

Mengatur jam kerja.

Download data presensi, download data hasil dari absensi *finger print* untuk digunakan dalam kalkulasi absensi.

Pada kalkulasi pelaporan absensi sudah tersedia secara sistematis sesuai dengan laporan yang dibutuhkan, misalnya database absensi pegawai dalam kurun waktu harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan.



Gambar 3 - Alur Proses Input Data Ke Penyimpanan PC

Indikator Efektifitas Penerapan Fingerprint.

Selanjutnya kriteria atau indikator dari pada efektivitas penggunaan absensi elektronik/Fingerprint menurut Tangkilisan dalam Erna Maeyasari (2012 : 19) yakni diantaranya sebagai berikut:

“Pencapaian target

Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab

Kemampuan adaptasi

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

Kepuasan kerja

Organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya”

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Sondang Siagian ; 2008 ; 304).

Menurut Malayu Hasibuan (2009 ; 193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. adalah satu tolak ukur kedisiplin menurut Miftah Thoha (2005 : 76) yaitu kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan

pada output. Pegawai dituntut untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Jenis Disiplin

Menurut Sondang Siagian (2008 ; 305) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan yang berbentuk preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Pendisiplinan korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Arti pengenaan sanksi diperkarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Fungsi Disiplin

Menurut Tulus Tu'u (2004 ; 38) ada beberapa fungsi disiplin, antara lain :

Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat. Sehingga terjalin antara individu menjadi lebih baik dan lancar.

Membangun kepribadian

Lingkungan organisasi yang memiliki disiplin yang baik, seperti keadaan yang tertib, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja baik. Namun sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin membutuhkan waktu cukup lama melalui proses pelatihan bersama anggota organisasi.

Pemaksanaan

Disiplin berfungsi sebagai pemaksa seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu

penting dan akan menjadi kebiasaan berdisiplin.

Hukuman

Disiplin disertai ancaman hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

Indikator - Indikator Disiplin

Menurut Malayu Hasibuan (2009 ; 194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan 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 yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Teladan Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahanpun akan kurang berdisiplin.

Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplin mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner

pegawai akan berkurang. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Hubungan Kemanusiaan atau Kerjasama, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Menurut Sugiyono (2017 : 63) menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

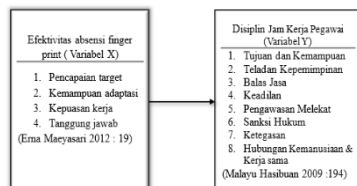
Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut bahwa : Terdapat Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke.

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Hasil Penelitian	judul
1	Skripsi Fadil Al Ahmad	Penerapan sistem absensi sidik jari tersebut memiliki pengaruh yang baik, sehingga tidak ada lagi pegawai yang melakukan korupsi waktu dan tidak lagi menung absen kepada pegawai lain.	Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan pada PMIPA Institut Pertanian Bogor (2008)
2	Skripsi Erna Mawasyah	Terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai Di Sekretaris Daerah Kabupaten Lebak dengan arah positif sebesar 0,595.	Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil Di Sekretaris Daerah Kabupaten Lebak (2012)
3	Skripsi Nella Anggrani	Adanya pengaruh penerapan efektivitas sistem absensi finger print (sidik jari) terhadap disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2013)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print (Sidik Jari) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2013)
4	Skripsi Yani Restika	Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan finger print meningkat dalam disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Usaha Bandar Udara Hang Nadim Batam dengan arah positif sebesar 0,05.	Analisis Pengaruh Penerapan Finger Print (Sidik Jari) terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Badan Departemen SDM dan Umum Kantor Badan Usaha Bandar Udara Hang Nadim Batam (2017)

Tabel 1 - Penelitian Terdahulu
Kerangka Pemikiran

Untuk mempelajari jalannya penelitian yang akan dilaksanakan, maka para peneliti perlu menyusun kerangka pemikiran mengenai konsepsi tahapan penelitian secara teoritis. Kerangka pemikiran dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan oleh peneliti. Skema sederhana yang dibuat, kemudian dijelaskan secukupnya mengenai mekanisme kerja faktor-faktor yang timbul.



gambar 4 - kerangka pemikiran

Hipotesa

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan merupakan salah satu Dinas yang menerapkan sistem absensi finger print (sidik jari). Penelitian ini dilakukan pada tanggal 04 April – 04 Juli 2024.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Masih menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci.

Populasi.

Menurut Sugiyono (2016: 80), populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Menurut Ridwan, Bukhari Alma (2015: 10), populasi adalah sekumpulan ciri atau satuan ukuran yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa populasi terdiri dari objek atau objek yang terletak pada suatu wilayah tertentu dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam

penelitian ini populasinya orang meliputi seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke yang berjumlah 67 orang pegawai yang terdiri dari pegawai dengan status ASN sebanyak 36 orang pegawai dan dengan status pegawai honorer sebanyak 31 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau situasi tertentu yang menjadi subjek penelitian. Ridwan (2015:56). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016: 85).

Alasan penggunaan teknik *purposive sampling* adalah menurut Sugiyono, (2016: 85) cocok digunakan dalam penelitian kuantitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Menurut Sugiyono (2016: 85), metode penentuan sampel jenuh atau total sampel adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke sebanyak 67 orang pegawai. Alasan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel adalah

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

karena mewakili seluruh populasi. Jika kurang dari 100 populasi, maka seluruh sampel penelitian digunakan, sehingga peneliti mengambil 67 sampel dari seluruh departemen pegawainya.

Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data.

Observasi

Menurut Sugiyono (2009 : 166) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi yang dilakukan adalah observasi langsung. Untuk mengetahui keadaan fisik sarana dan prasarana yang menunjang penerapan sistem absensi finger print (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin jam kerja pegawai

Wawancara

Menurut Sugiyono (2009 : 72), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Hal ini akan dilakukan peneliti jika dibutuhkan.

Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini, penulis akan mengelola data dengan cara memberikan penilaian terhadap instrumen atau angket yang

disebarkan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

Sugiyono (2016: 93) bahwa "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, digunakan skor 1 s/d 5 yang diberikan terhadap jawaban yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan. Alternatif jawaban yang disediakan dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 2 - Skala Model Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju = (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju = (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju = (STS)	1

*Tabel 2 - Skala Model Likert
sumber: Sugiyono (2016:94)*

Sumber Data.

Sumber data Primer

Merupakan sumber data utama, yaitu dihimpun melalui catatan tertulis, atau melalui perekam video atau audio tape, pengambilan foto atau film pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya, (Ibrahim 2015:69).

EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Sumber data Sekunder

Merupakan sumber data tambahan, yaitu segala bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun foto atau sumber data kedua sesudah data primer, (Ibrahim 2015:70).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ingin diteliti oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan darinya. (Sugiyono, 2014) Variabel penelitian ada dua jenis, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lain, dan variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel berikut digunakan sehubungan dengan penelitian ini:

Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel independen (independent variable) atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah “Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Fingerprint (X)

Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel operasional dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3 - Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint (X)	Efektivitas penggunaan absensi Fingerprint adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu dan alat-alat absensi elektronik yang dipergunakan dan yang dikeluarkan untuk memaksimalkan hasil yang diinginkan.	Pencapaian target kemampuan adaptasi kepuasan kerja Tanggung jawab	Erna Maesyari 2012 : 19
2	Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y)	Kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	Tujuan dan Kemampuan Teladan Kepemimpinan Balas Jasa Keadilan Pengawasan Melekat Sanksi Hukum Ketegasan Hubungan Kemanusiaan & Kerja sama	(Malayu Hasbuan 2009 :194

Pengujian Data Penelitian.

Uji Validitas Data

Tujuan dilakukannya Uji validitas pada data yang digunakan adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan setiap butir-butir

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi pearson (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika berlaku hal sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak diikuti sertakan pada perhitungan selanjutnya. Pada penelitian ini untuk melakukan pengujian validitas digunakan paket program statistik, IBM SPSS v.29

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten dan dapat dipercaya jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Atau dengan kata lain reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu (Sudarmanto, 2005:89).

Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliable jika *nilai reliabilitas* $> 0,600$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan

paket program statistik, yaitu IBM SPSS v.29

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Salah satu persyaratan dalam penggunaan statistik parametrik adalah bahwa data harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada output SPSS lebih besar dari *level of signifikan (0.05)*, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal dan data penelitian harus diulang kembali. Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan paket program statistik IBM SPSS.v.29

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent atau variable bebas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Valriance Inflation Factor (VIF) pada model regresi.

Kriteria pengambilan Keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018:107). Jika nilai VIF <10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8, maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, yaitu Efektifitas Penerapan Absen sidik jari (X) terhadap Disiplin Jam Kerja (Y) Dengan persamaan regresi sederhana yaitu;

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan yaitu Disiplin Jam Kerja
a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas yaitu tingkat upah bila b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.
X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - (\sum x_i) \left(\frac{\sum x_i}{n} \right)}{n - \sum x_i^2 - \left(\frac{\sum x_i}{n} \right)^2}$$

$$b = \frac{n \sum x_i y - (\sum x_i) (\sum y)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

Ketentuan :

Bila b = 0, Maka variabel bebas (Efektifitas Penerapan Absen sidik jari) tidak mempengaruhi variabel terikat (Disiplin Jam Kerja)

Bila b < 0, Maka variabel bebas (Efektifitas Penggunaan Absen sidik jari) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat (Disiplin Kam Kerja).

Bila b > 0, Maka variabel bebas (Efektifitas Penggunaan Absen Sidik Jari)) pengaruh positif terhadap variabel terikat (Disiplin Jam Kerja)

Selanjutnya hasil perhitungan korelasi antara variabel itu dikonsultasikan dengan tabel dibawah ini :

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Tabel 4 - Panduan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat rendah
0,20 – 0,3999	Rendah
0,40 – 0,5999	Sedang
0,60 – 0,7999	Kuat
0,80 – 1,0000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2009 : 250)

Uji t

Untuk mengetahui apakah benar variabel X mempunyai hubungan terhadap variabel Y maka dilakukan **Uji t** hitung dengan tingkat signifikan 5% selanjutnya hasil **Uji t** hitung tersebut dibandingkan dengan **t** tabel. Apabila **t**-hitung lebih kecil dari **t**-tabel atau sama dengan **t**-tabel, maka variabel bebas X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sedangkan bila **t**-hitung lebih besar dari **t**-tabel maka variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat

Uji ini dimaksudkan untuk mendukung lebih nyata pernyataan hasil analisa korelasi diperlukan uji signifikan korelasi *product moment* (t hitung), dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan rumus :

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

Keterangan :
DK (Derajat Kebebasan) = n – 2, (ada 2 variabel).
Taraf kesalahan (α) = 1% (0,01) diambil karena metode sensus
t = t hitung / test
r = korelasi *pearson product moment*
n = jumlah anggota sampel

Ketentuan :
Bila t-hitung > tabel, maka Ho di tolak Ha di terima
Bila t-hitung < tabel, maka Ho di terima Ha di tolak
Uji Hipotesa

Hipotesis statistik adalah pernyataan statistik tentang populasi yang diteliti juga hipotesis asosiatif dengan (α) 1% dan beta (β) 99% dengan uji signifikan korelasi Hipotesis asosiatif, Sugiyono (2009 : 251), seperti dinyatakan bahwa;

- Ho : $\mu = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (Tingkat Upah X) terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja Y).
- Ha : $\mu \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel independen (Tingkat Upah X) terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Responden pada penelitian ini adalah 67 (delapan puluh) orang pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, dengan memakai 2 (dua) indikator pertanyaan sesuai dengan variabel penelitian yaitu Efektifitas Penerapan Absensi Sidik Jari sebagai variabel bebas dan Disiplin Jam Kerja Pegawai variabel terikat

Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dirancang sedemikian rupa agar memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

Setiap pertanyaan (kuesioner) diberi nomor urut dengan lima alternatif jawaban yang tersedia bagi setiap responden, yaitu 5 = sangat setuju, 4= setuju, 3= kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor untuk masing-masing variabel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban melalui proses tabulasi data.

Untuk memudahkan dalam proses kuantifikasi data, setiap alternatif jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4 dan 5.

Jumlah butir kuesioner sebanyak 10 yang diberikan kepada responden, maka sudah dapat diduga bahwa

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

rentang nilai skor yang diperoleh berkisar antara 10 sampai dengan 50.

Deskripsi Variabel Penelitian Efektifitas Penggunaan Absen Sidik Jari (X) dan Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel bebas (Efektifitas Penggunaan Absen Sidik Jari X) sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Variabel terikat (Disiplin Jam Kerja Pegawai Y), dan didapat hasil olahan statistik dengan bantuan program SPSS v.29.0 sebagai berikut :

Tabel 4 - Statistik Olahan Data (Variabel Efektifitas Menggunakan Absen Sidik Jari X) Dan (Variabel Disiplin Jam Kerja Pegawai Y)

Statistics		
	Skor. Pringerprint	Skor-Disiplin Jam Kerja
N Valid	67	67
Missing	0	0
Mean	40.58	41.01
Median	40.00	41.00
Mode	37	42 ^a
Std. Deviation	4.175	3.053
Variance	17.429	9.318
Range	19	13
Minimum	31	35
Maximum	50	48
Sum	2719	2748

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Data diolah dengan program SPSS v.29 (2024)

Dari hasil olahan data di atas dengan bantuan program spss v.29, maka didapatkan untuk masing-masing variable, baik Variabel bebas (X) maupun Variabel Terikat (Y) yaitu; jumlah N adalah valid (67) serta tidak ada angka atau nilai yang hilang (missing sama dengan 0). Nilai atau

angka tertinggi adalah 40 serta angka atau nilai terendah adalah 10.

Adapun sebaran data juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 - Sebaran Data Penelitian Variabel X (Efektifitas Fingerprint)

Skor Fingerprint	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 31	2	3.0	3.0	3.0
32	2	3.0	3.0	6.0
33	2	3.0	3.0	9.0
34	2	3.0	3.0	12.0
35	2	3.0	3.0	15.0
36	2	3.0	3.0	18.0
37	6	9.0	9.0	27.0
38	5	7.5	7.5	34.5
39	8	11.9	11.9	46.3
40	8	11.9	11.9	58.2
41	4	6.0	6.0	64.2
42	9	13.4	13.4	77.6
43	7	10.4	10.4	88.0
44	9	13.4	13.4	101.4
45	3	4.5	4.5	105.9
46	1	1.5	1.5	107.4
47	2	3.0	3.0	110.4
48	1	1.5	1.5	111.9
Total	67	100.0	100.0	

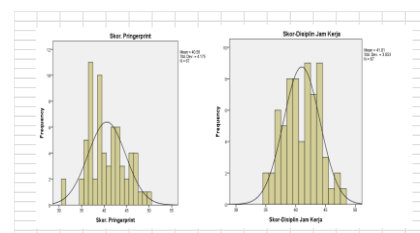
Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Tabel 6 - Sebaran Data Penelitian Variabel Y (Disiplin Jam Kerja Pegawai)

Skor-Disiplin Jam Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 35	2	3.0	3.0	3.0
36	2	3.0	3.0	6.0
37	6	9.0	9.0	14.9
38	5	7.5	7.5	22.4
39	8	11.9	11.9	34.3
40	8	11.9	11.9	46.3
41	4	6.0	6.0	52.2
42	9	13.4	13.4	65.7
43	7	10.4	10.4	76.1
44	9	13.4	13.4	89.6
45	3	4.5	4.5	94.0
46	1	1.5	1.5	95.5
47	2	3.0	3.0	98.5
48	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Untuk memudahkan membaca mengenai gambaran frekuensi, mean dan skor data hasil penelitian dari kedua variabel tersebut, berikut penulis menyajikannya dalam bentuk histogram sebagai berikut:



EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Gambar 5 - Histogram Mean Skor Variabel Penelitian (X & Y) Data Diolah Dengan Program Spss V.29

Hasil pengujian normalitas data pada histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah dan tidak miring ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal.

Uji Validitas dan Reabilitas Data. Uji Validitas Data

Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antar skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variable Efektifitas Fingerprint (X) dan Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 - Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Fingerprint (X) Dan Variabel Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y)

No. Pertanyaan	r Pearson (Variabel X)	r Pearson Variabel (Y)	r tabel	Keterangan validasi
1	.478	.284	.244	valid
2	.561	.581	.244	valid
3	.586	.434	.244	valid
4	.511	.433	.244	valid
5	.674	.345	.244	valid
6	.700	.438	.244	valid
7	.642	.499	.244	valid
8	.684	.616	.244	valid
9	.572	.392	.244	valid
10	.457	.648	.244	valid

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS, Versi 29, (2024)

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua variabel bebas Efektifitas Fingerprint (X) maupun variabel terikat Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y) adalah valid, karena untuk ketelitian 0,05 $r_{tabel} = 0.244$ sedangkan nilai korelasi $R_{pearson}$ yang dihitung seperti yang disajikan pada

Tabel 4-2, semuanya lebih besar dari 0.244

Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,600 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,600

Berikut ini disajikan hasil perolehan *Cronbach's Alpha*, variabel bebas Efektifitas Fingerprint (X), dan variabel terikat yaitu Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y), dengan menggunakan IBM.SPSS v 29.0 yang disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 7 - Hasil Perhitungan Cronbach Alpha Variable (X) & (Y)

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha variable)	r tabel	N of Item	Keterangan
Efektifitas Penggunaan Fingerprint (X)	.788	0,600	10	Reliabel
Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y)	.613	0,600	10	Reliabel

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS, Versi 29, (2024)

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Kedua variabel diatas yaitu variable X (Efektifitas Penggunaan

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Absen Sidik Jari) memiliki koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,788 dan variable Y (Disiplin Jam Kerja Pegawai) mempunyai nilai koefisien reabilitas (*Cronbach alpha*) sebesar 0,613 keduanya dinyatakan reliabel, karena *cronbach's Alpha* semuanya menunjukkan angka lebih besar dari 0,600. (Vivi Herlina 2019:74).

Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel Absen Sidik Jari (X) dan variabel Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Merauke dapat dilihat pada output IBM.SPSS v 29.0 Kolmogorov-Smirnov seperti yang disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 8 - Pengujian Normalitas Data Variabel Fingerprint (X) Dan Variabel Disiplin Jam Kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Skor. Pringerprint	Skor-Disiplin Jam Kerja
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.58	41.01
	Std. Deviation	4.175	3.053
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.104
	Positive	.125	.093
	Negative	-.076	-.104
Test Statistic		.125	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.200
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat digunakan patokan sebagai berikut :
Jika Sig >0,05 maka data terdistribusi normal

Jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Vivi Herlina 2019:83)

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya koefisien Kolmogorov-Smirov untuk variabel (X) Efektifitas Fingerprint nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0.068 dan untuk variabel Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y) adalah 0,200 kedua variabel tersebut mempunyai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of signifikan* (0,05), dengan demikian data variabel X (Efektifitas Fingerprint) dan variabel Y (Disiplin Jam Kerja Pegawai) dapat dikatakan *Normal*. Seperti yang tercantum pada tanda a dibawah Tabel 4.4 di atas yaitu **Test distribution in Normal.**

Uji Multikolineritas.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lainnya. Untuk mendekati adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

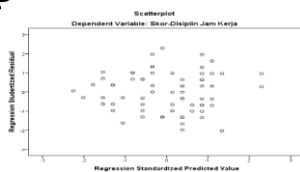
Oleh karena penelitian ini pembahasannya hanya mempunyai 1 (satu) variabel bebas, maka untuk pengujian uji Moltikolineritas tidak ada.

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Berikut gambar Scatterplot dari hasil olahan SPSS v.29 sebagai berikut:
gambar 6 - scatterplot dependent variable



Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Jika tidak terdapat adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik-titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas

maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Efektifitas Fingerprint (Variabel X) terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai (Variabel Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software IBM. Spssv 29 For Windows*. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a) dan nilai koefisien regresi (b) masing-masing adalah 27.517 dan 0.262 seperti yang disajikan pada Tabel 4 -7 berikut ini :

Tabel 11 - Koefisien Regresi (X Terhadap Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta						Tolerance	VIF
1 (Constant)	41,812	3,698			11,306		,000			
Skor Fingerprint	,120	,191	,127		3,217		,009		,000	1,000

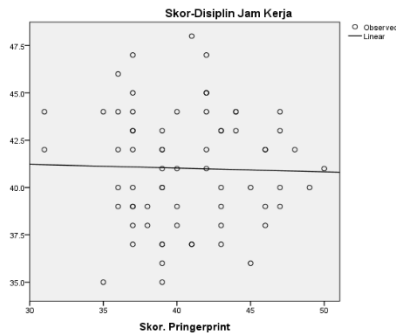
a. Dependent Variable: Skor-Disiplin Jam Kerja

Tabel 9 - Koefisien Regresi (X Terhadap Y)

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y = 41,812 + 0.120x$. Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE



Gambar 7 - Persamaan Regresi Sederhana Efektifitas Fingerprint Terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai (Y) Harga-harga tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 41,812 adalah bilangan konstanta, artinya apabila nilai Efektifitas Fingerprint diabaikan, maka Disiplin Jam Kerja Pegawai tetap nilainya yaitu 41,812
b = 0.120 adalah nilai koefisien regresi artinya setiap ada perubahan nilai Efektifitas Fingerprint sebesar 1 (satu) unit, maka akan mempengaruhi nilai Disiplin Jam Kerja Pegawai sebesar 0.120 unit.

Pengujian Hipotesa (Uji T)

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Tingkat Upah tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji T pada taraf (α) 5% sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan.

jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh.

Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = n - 2 = 65 adalah 1,669

Berdasarkan data pada Tabel 4-5, koefisien regresi **didapatkan** $t_{hitung} = 3.217$. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.217 > 1,669$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima.**

Dengan demikian nilai koefisien regresi Penggunaan Fingerprint adalah Efektifiv atau berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, dengan keabsahan sebesar (β 95%) atau α (alfa 5%)

Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien deteminan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Efektifitas Penerapan Fingerprint terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai dalam bentuk persen.

Berdasarkan olahan data output IBM SPSS v.29 besarnya koefisien determinan adalah 10,7% seperti yang disajikan pada Tabel 4-6 berikut ini :

Tabel 12 - Koefisien Determinan (R Square) Dan X Terhadap Y

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.015	3.075
a. Predictors: (Constant), Skor. Fingerprint				
b. Dependent Variable: Skor-Disiplin Jam Kerja				

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

Data diolah dengan Program SPSS v.29 (2024)

Nilai tersebut membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memberikan pengaruh terhadap Laporan Keuangan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Merauke sebesar 10,7% sedangkan sisanya sebesar 89,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada penelitian Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Jam Kerja Pada Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh variabel Sistem Absensi Sidik Jari (X) terhadap variabel Disiplin Jam Kerja Pada Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dengan persamaan linier $Y = 41,812 + 0.120 x$

Koefisien regresi Sistem Absensi Sidik Jari terhadap Disiplin Jam Kerja Pada Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke telah diuji dengan uji-t, didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.217 > 1,669$) Dengan demikian

nilai koefisien regresi Penerapan Absensi Sidik Jari berpengaruh secara **signifikan** atau efektif terhadap Disiplin Jam Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke dengan ketelitian 95% dan alfa 5% (**hipotesis terbukti**).

Koefisien Determinan dalam persen sebesar 10,7% sedangkan sisanya sebesar 89,3% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui karena tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran-saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh pihak Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke terutama pada faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kedisiplinan Jam Kerja selain dari Penerapan Absensi Sidik Jari atau Fingerprint, sehingga dapat meningkatkan ketaatan pegawai dalam hal kedisiplinan jam kerja yang lebih baik lagi.

Walaupun penerapan Absensi Sidik Jari sudah efektif atau memberi pengaruh yang signifikan, hal ini tetap dipertahankan sebagai acuan dalam pengembangan dan penilaian terhadap kedisiplinan pegawai secara umum.

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan jam kerja

EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE

sehingga dengan demikian Kantor Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Merauke lebih berkembang dan menjadi mitra masyarakat yang handal untuk memajukan tanah Papua khususnya Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Ibrahim, M. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung
- Agung, Kurniawan. (2005). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Dewi Larasati, 2016. Korelasi Implementasi Sistem Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Online dan Kedisiplinan Terhadap Peruba
- Erna Maeyasari. Skripsi. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Displin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat daerah Kabupaten Lebak. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang: 2012
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- M Richard steers, Efektivitas Organisasi, (Jakarta: Air Langga, 1999) hal 159
- Miftah Thoha, (2005). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Pedoman Penyusunan Karya Tulis Skripsi STIE Saint Theresa 2020
- Poerwadarminta. (2006). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- S.P. Siagian, Manajemen, Yogyakarta: Liberty, 1978.
- Sondang P. Siagian, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang Siagian, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (29th ed.).Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tulus, Tu'u. 2004. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, Manajemen Operasional (Operation Management), Ghalia Indonesia, Jakarta.

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303 - 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id