

## PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MADIUN

**Siti Rokhayah**

Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Kota Madiun, Indonesia,  
[srokhayah28@gmail.com](mailto:srokhayah28@gmail.com)

**Ahadiati Rohmatiah**

Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Kota Madiun, Indonesia,  
[ahadiati@unmer-madiun.ac.id](mailto:ahadiati@unmer-madiun.ac.id)

**Mutmainah**

Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Kota Madiun, Indonesia,  
[mutmainah@unmer-madiun.ac.id](mailto:mutmainah@unmer-madiun.ac.id)

### **Abstract**

**Background** – Supervision of employees needs to be done optimally in order to achieve company goals. Supervision of employee attendance due to frequent absenteeism requires company attention to disciplined employees. For example, the use of a fingerprint attendance machine in the Madiun City Regional Secretariat.

**Purpose** – To know the effect of fingerprint attendance application on employee discipline as measured using practical dimensions, accurate dimensions, and security dimensions.

**Design/ Methodology/ Approach** – This research based on quantitative approach. Samples used were all of Madiun City Regional Secretariat employees. Their fingerprints have been recorded by the company. The number of respondents in this research are 159 people. Sampling technique use saturation. Analysis of data in this research use multiple linear regression analysis.

**Result and discussion** – This research result show that practical dimension, accurate dimension, and security dimension effect to discipline of work employee, partially and simultaneously in the Madiun City Regional Secretariat. Accurate dimension variable is dominant variable.

**Research Implication** - The results of this study can be used as a reference in conducting performance appraisals and employee supervision.

**Limitations** - This research was conducted at the Madiun City Regional Secretariat and is devoted to employees whose fingerprints have been registered on the fingerprint attendance machine.

**Keyword** : Fingerprint, Work, Discipline

### **Abstrak**

**Latar Belakang** – Pengawasan terhadap pegawai perlu dilakukan secara optimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan terhadap kehadiran pegawai dikarenakan seringnya mangkir diperlukan tindakan perusahaan untuk dapat mendisiplinkan pegawai.

**Tujuan** – Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan pegawai yang diukur menggunakan dimensi praktis, dimensi akurat, dan dimensi keamanan.

**Desain/ Metodologi/ Pendekatan** – Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pada Sekretariat Daerah Kota Madiun yang sidik jarinya telah terdaftar pada mesin absensi *fingerprint* sebanyak 159 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.

**Hasil dan Pembahasan**– Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa dimensi praktis, dimensi akurat, dimensi keamanan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dimensi praktis, dimensi

<b>Diterima</b> : 02 Mei 2021
<b>Direview</b> : 08 Juni 2021
<b>Direvisi</b> : 12 Juli 2021
<b>Disetujui</b> : 25 September 2021



akurat, dan dimensi keamanan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun. Variabel akurat adalah yang paling berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun dibandingkan variabel dimensi praktis dan dimensi kemanan.

**Implikasi penelitian** – Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penilaian kinerja dan pengawasan pegawai.

**Batasan penelitian** – Penelitian ini dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun dan dikhususkan bagi pegawai yang sidik jarinya sudah terdaftar pada mesin absensi *fingerprint*.

**Kata Kunci** : *Fingerprint*, Disiplin, Kerja

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu aset utama yang mempunyai peran yang strategis dalam manajemen operasional sebuah institusi, pelaksana sekaligus pengendali semua bentuk aktivitas dalam sebuah instansi. Di dalam satuan kerja pemerintah selalu mengharapkan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai prestasi, karena dengan prestasi yang dimiliki diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi kerja yang optimal bagi instansi. Masalah yang seringkali dihadapi instansi adalah sumber daya manusia yang ada di internal tersebut. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen dalam pengelolaannya. Tindakan pengawasan perlu dilakukan terhadap pegawai agar tercapainya tujuan didalam organisasi, salah satunya memonitoring disiplin kerja para pegawai melalui absensi.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi, maka dari itu disiplin pegawai sangat perlu diawasi penerapannya. Pendisiplinan adalah usaha untuk

menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subyek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 1, menerangkan bahwa disiplin kerja merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati peraturan dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga terpeliharanya tata tertib dan apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi.

Menurut Simamora (2004), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Kebijakan disipliner memberikan kepada organisasi kesempatan yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasional, dan dengan demikian menguntungkan perusahaan dan karyawan". Adanya penerapan disiplin, dapat mencapai tujuan



institusi secara maksimal. Berbagai cara dilakukan untuk mengendalikan disiplin kerja pegawai. Salah satunya dengan cara mengendalikan tingkat absensi pegawai. Tingkat absensi ini dapat dikendalikan menggunakan mesin absensi *fingerprint* seperti yang diterapkan oleh kantor Sekretariat Daerah Kota Madiun. Hasil penelitian Fadila dan Septiana (2019) menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga Sekretariat Daerah Kota Madiun memutuskan untuk menggunakan mesin absensi *fingerprint* tersebut untuk mengontrol kedisiplinan pegawai sejak tahun 2018.

Alat canggih yang digunakan untuk *fingerprint* dinamakan *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS). Absensi AFIS adalah sebuah alat yang sangat membantu pegawai dalam hal sistem absensi. Karena Pegawai hanya menempelkan jari yang telah di program di mesin *fingerprint* tersebut, mesin dapat merekam ketepatan waktu kehadiran dan ketepatan jam pulang pegawai. Kegiatan pencatatan kehadiran pegawai di kantor akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan kantor. Penerapan absensi *fingerprint* bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap kehadiran para pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah

Kota Madiun. Disamping itu tujuan utamanya adalah untuk memudahkan pengontrolan dan otomatisasi sistem. Akan tetapi, menurut hasil penelitian Yudiatmaja et al., (2018) dan Puspaningrum et al., (2019) menunjukkan bahwa penerapan absensi menggunakan *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya bahwa penggunaan mesin *fingerprint* belum pasti dapat mengontrol kedisiplinan pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Absensi dan *Fingerprint***

Seorang pegawai perlu untuk melakukan absensi pada media yang telah disediakan perusahaan (manual atau digital). Ini dilakukan agar perusahaan mengetahui tingkat kehadiran, mangkir, dan ketepatan pegawai dalam masuk kerja. Sehingga dapat mengontrol kedisiplinan pegawai agar perilakunya sesuai dengan standar perusahaan. Pelaksanaan daftar hadir atau pengisian absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.



Menurut Yudiantmaja et al., (2018), pada sebuah instansi pemerintahan, biasanya masih belum terbiasa menggunakan teknologi. Para pegawai sudah terbiasa dan lebih mengenal sistem absensi secara manual, namun sistem ini sudah tidak cocok dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Sehingga manajemen pada instansi pemerintah perlu beralih menggunakan media digital seperti *fingerprint*. Seperti yang diungkapkan oleh Mahmudah (2020) bahwa adanya mesin absensi *fingerprint* memudahkan dalam mengecek dan mendata kehadiran seseorang. Sehingga perusahaan dapat mengontrol pegawai dengan baik. Menurut Yudiantmaja et al., (2018), *fingerprint* merupakan teknologi yang dapat memverifikasi kehadiran dan waktu kerja karyawan secara akurat dan akuntabel selama aktivitas mereka di kantor. Pada akhirnya, banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan mesin tersebut untuk mengontrol absensi karyawan.

Cara kerja sistem absensi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun yaitu langkah pertama yang dilakukan adalah mendaftarkan sidik jari pegawai. Selanjutnya pegawai dapat menggunakan jarinya sebagai absensi. Data yang dihasilkan dari mesin *fingerprint* berupa *record* cek *in* (hadir) dan cek *out* (pulang) atau *log* (rekaman) transaksi. Setelah data

absensi tersimpan selanjutnya data kita *download* dari alat absensi dengan koneksi yang telah *include* dalam program aplikasi. Tetapi beberapa absensi *stand alone* seperti *enterprise 2000* dan *multimedia series* data bisa *real time* terlihat langsung dengan terkoneksi komputer. Data *record* dari absensi akan di kalkulasi oleh aplikasi yang berisi parameter - parameter yang telah disesuaikan dengan jam kerja dan jadwal kerja. Hasil data kehadiran pada akhirnya akan menghasilkan data *record* masuk, pulang, terlambat, pulang cepat sampai total jam kerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut Amalia (2018), mesin *Fingerprint* memiliki beberapa keunggulan dibanding mesin absensi yang lain. Yaitu diantaranya data tidak dapat dimanipulasi ataupun hilang. Sidik jari seseorang selalu unik (tidak ada yang sama) sehingga tidak dapat digunakan oleh rekan sekerja yang lain, pencatatan waktu menggunakan komputer sehingga sangat akurat. Beberapa instansi memilih menggunakan *fingerprint* sebagai absensi pegawai disebabkan faktor-faktor berikut ini; kenyamanan, keamanan, efektivitas waktu, efisiensi biaya. Beberapa kekurangan yang terdapat dalam mesin absensi *fingerprint* diantaranya: Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi, membutuhkan perawatan yang rutin, kinerja *scanner*



kurang maksimal (Amalia, 2018). Menurut Puspaningrum et al., (2019), ada tiga dimensi absensi *fingerprint* yaitu:

1. Praktis

Pegawai dapat membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi *fingerprint*. Indikator dimensi praktis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pendaftaran yang mudah
- b. Tanpa alat pendukung
- c. Tanpa sandi
- d. Proses yang cepat

2. Akurat

Mesin absensi *fingerprint* memiliki tingkat akurasi tinggi dalam merekam data kehadiran pegawai. Indikator dimensi akurat dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil lebih tepat
- b. Data terpusat
- c. Adanya perubahan
- d. Tepat waktu

3. Keamanan

Sistem absensi *fingerprint* memiliki resiko paling kecil jika dilakukan manipulasi. Indikator dimensi keamanan dalam penelitian ini adalah:

- a. Tingkat keamanan tinggi
- b. Perbedaan setiap sidik jari
- c. Manipulasi absensi

## Disiplin Kerja

Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2007). Usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Fadila dan Septiana (2019), dimensi praktis absensi *fingerprint* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimensi akurat berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dan dimensi keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara simultan, dimensi praktis, akurat, dan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Dameria et al., (2020) juga menyebutkan bahwa sistem absensi *fingerprint* mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

## Hipotesis

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh secara parsial penerapan absensi *fingerprint* yang diukur dengan dimensi praktis (X<sub>1</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.

- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh secara parsial penerapan absensi *fingerprint* yang diukur dengan dimensi akurat (X<sub>2</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh secara parsial penerapan absensi *fingerprint* yang diukur dengan dimensi keamanan (X<sub>3</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.
- H<sub>4</sub>: Secara simultan terdapat pengaruh penerapan absensi *fingerprint* yang diukur menggunakan dimensi praktis (X<sub>1</sub>), dimensi akurat (X<sub>2</sub>), dan dimensi keamanan (X<sub>3</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.
- H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh dominan penerapan absensi *fingerprint* yang diukur dengan variabel dimensi praktis (X<sub>1</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang memberikan bukti tentang pengaruh dimensi praktis, dimensi akurat dan dimensi keamanan pada mesin

absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Sekretariat Pemerintah Kota Madiun. Populasi pada penelitian ini meliputi pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Sekretariat Pemerintah Kota Madiun yang berjumlah 159 orang, meliputi: Bagian Administrasi Pemerintah Umum, Administrasi Pembangunan, Administrasi Perekonomian dan Kesejahteraan Masyarakat, Bagian Hukum, Bagian Umum dan Bagian Organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil". Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 159 orang agar dapat meminimalisir kesalahan. Pembuktian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan, dengan bantuan SPSS. Uji determinasi juga dilakukan untuk mengetahui kebaikan dari model yang terbentuk.

Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis dilakukan agar dapat memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator*



(Ghozali, 2016). Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas instrumen penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument yang digunakan dalam pengumpulan data. Kriteria pada pengujian ini adalah dengan dilakukan perbandingan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir dari pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dengan bantuan SPSS.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian dinyatakan valid. Pengujian dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas. Instrumen pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0,60. Berikut rangkuman hasil uji reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel dinyatakan reliabel. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 1  
 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Dimensi Praktis ( $X_1$ ), Dimensi Akurat ( $X_2$ ), Dimensi Keamanan ( $X_3$ ), dan Disiplin Kerja ( $Y$ )

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Praktis ( $X_1$ )	1	0,720	0,130	Valid	Variabel Disiplin Kerja ( $Y$ )	1	0,514	0,130	Valid
	2	0,758	0,130	Valid		2	0,542	0,130	Valid
	3	0,746	0,130	Valid		3	0,597	0,130	Valid
	4	0,725	0,130	Valid		4	0,724	0,130	Valid
	5	0,695	0,130	Valid		5	0,661	0,130	Valid
	6	0,692	0,130	Valid		6	0,470	0,130	Valid
	7	0,728	0,130	Valid		7	0,637	0,130	Valid
	8	0,698	0,130	Valid		8	0,638	0,130	Valid
Variabel Akurat ( $X_2$ )	1	0,744	0,130	Valid		9	0,722	0,130	Valid
	2	0,637	0,130	Valid		10	0,538	0,130	Valid
	3	0,710	0,130	Valid		11	0,702	0,130	Valid
	4	0,678	0,130	Valid		12	0,717	0,130	Valid
	5	0,680	0,130	Valid		13	0,584	0,130	Valid
	6	0,669	0,130	Valid		14	0,479	0,130	Valid
	7	0,621	0,130	Valid		15	0,624	0,130	Valid
	8	0,755	0,130	Valid		16	0,630	0,130	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Keamanan (X <sub>3</sub> )	1	0,720	0,130	Valid					
	2	0,711	0,130	Valid					
	3	0,730	0,130	Valid					
	4	0,729	0,130	Valid					
	5	0,786	0,130	Valid					
	6	0,672	0,130	Valid					

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2  
 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,866	0,6	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,840	0,6	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,819	0,6	Reliabel
Y	0,885	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2020

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar dapat memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (Ghozali, 2016).

#### 1 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

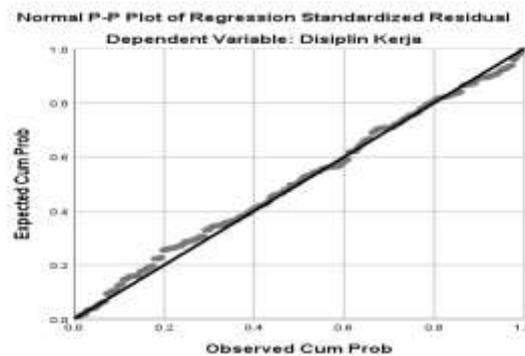
#### 2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas multikolinieritas. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

#### 3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Gambar 3 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa pada model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Gambar tersebut memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0, dengan demikian dapat dikatakan model tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



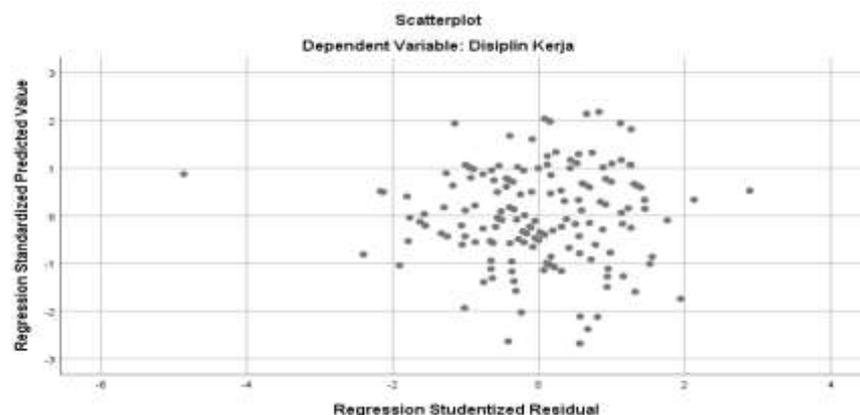


Gambar 2  
 Diagram P Plots

Tabel 3  
 Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Batas (Tidak kurang dari 0,1)	Nilai VIF	Batas (Tidak lebih dari 10)	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.987	> 0,1	1.013	< 10	Bebas Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0.561	> 0,1	1.781	< 10	Bebas Multikolinieritas
X <sub>3</sub>	0.558	> 0,1	1.794	< 10	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2020



Gambar 3  
 Grafik Scatterplot

### Uji Regresi Linier Berganda

#### 1 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,587. Artinya bahwa variasi dan ketiga variabel bebas, yaitu dimensi praktis (X<sub>1</sub>), dimensi akurat (X<sub>2</sub>) dan dimensi keamanan (X<sub>3</sub>) memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Madiun (Y) sebesar 58,7% sedangkan 42,3% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak



termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, balas jasa, waskat, sanksi, dan sebagainya.

2 Uji t

Berikut hasil uji t dengan alpha sebesar 10% yang ditunjukkan pada tabel 5. Nilai t tabel sebesar 1,655. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas absensi fingerprint dengan indikator Dimensi Praktis (X<sub>1</sub>), Dimensi Akurat (X<sub>2</sub>), dan Dimensi Keamanan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan nilai t hitung (pada kolom t) lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,10 (10%).

3 Uji F

Berikut hasil uji F dengan derajat keyakinan sebesar 90% yang ditunjukkan pada tabel 6. Nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 2,34 dan nilai F hitung sebesar 75,761 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas absensi fingerprint dengan indikator Dimensi Praktis (X<sub>1</sub>), Dimensi Akurat (X<sub>2</sub>), dan Dimensi Keamanan (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y).

Tabel 4  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0.771 <sup>a</sup>	0.595	0.587	27.737

a. Predictors: (Constant), dimensi praktis (X<sub>1</sub>), dimensi akurat (X<sub>2</sub>), dimensi keamanan (X<sub>3</sub>)

b. Dependent Variable: Rata-rata Disiplin kerja (Y).

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5  
 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.971	30.099		1.228	0.221
Dimensi praktis (X <sub>1</sub> )	0.107	0.049	0.111	2.162	0.032
Dimensi akurat (X <sub>2</sub> )	0.563	0.067	0.577	8.453	0.000
Dimensi keamanan (X <sub>3</sub> )	0.225	0.061	0.251	3.660	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020



Tabel 6  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174861.443	3	58287.143	75.761	0.000 <sup>b</sup>
Residual	119250.054	155	769.355		
Total	294111.484	158			

a. *Dependent Variable:* Rata-rata Disiplin kerja (Y)  
b. *Predictors: (Constant)*, Dimensi Keamanan (X<sub>3</sub>), Dimensi Praktis (X<sub>1</sub>), Dimensi Akurat (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data primer diolah, 2020

### **Efektivitas Absensi *Fingerprint* yang Diukur dengan Dimensi Praktis (X<sub>1</sub>) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Fadila dan Septiana (2019). Kepraktisan dalam melakukan absensi melalui *fingerprint* dapat mengefektifkan waktu yang terbuang untuk absensi. Sehingga waktu tersebut dapat segera digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai secara optimal. Selain itu, perusahaan juga tidak perlu lagi menerima laporan kartu absensi hilang atau tertinggal di rumah. Adanya mesin *fingerprint* ini dapat memudahkan pegawai untuk absensi secara cepat dan akurat.

### **Efektivitas Absensi *Fingerprint* yang Diukur dengan Dimensi Akurat (X<sub>2</sub>) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Kemalasari et al., (2019) yaitu terdapat pengaruh dimensi akurat

terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keakuratan data absensi pegawai dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai ini dapat membuat pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu. Adanya keakuratan data absensi pegawai, dapat menjadi bukti keberadaan pegawai sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Permasalahan *missing data* atau waktu yang terbuang dapat dihindari dengan baik. Keakuratan data absensi dengan mesin *fingerprint* dapat dipastikan kebenaran karena absensi menggunakan sidik jari masing-masing pegawai. Sidik jari ini tidak akan dapat ditiru oleh pegawai lain disebabkan sidik jari setiap orang berbeda. Sehingga datanya dapat dipercaya dan efektif.

### **Efektivitas Absensi *Fingerprint* yang Diukur dengan Dimensi Keamanan (X<sub>3</sub>) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**



Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fadila dan Septiana (2019). Keamanan data absensi pegawai dapat mengefektifkan kedisiplinan pegawai sehingga pegawai dapat lebih bekerja secara optimal dan diharapkan tidak terjadi kemangkiran yang dilakukan pegawai. Selain itu, pegawai juga tidak dapat melakukan kecurangan seperti titip absen kepada pegawai lain atau bahkan memanipulasi data. Kedisiplinan akan tertanam dalam diri pegawai disebabkan tidak adanya celah untuk melakukan kecurangan absensi. Sehingga hal ini akan dapat memperbaiki pegawai dan kinerja pegawai.

### **Efektivitas Absensi *Fingerprint* yang Diukur Menggunakan Dimensi Praktis ( $X_1$ ), Dimensi Akurat ( $X_2$ ), dan Dimensi Keamanan ( $X_3$ ) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kemalasari et al., (2019). Kepraktisan, keakuratan, dan keamanan dari mesin *fingerprint* dapat mengefektifkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Madiun. Data-data yang dihasilkan mesin ini dapat dipercaya dan dapat membuat pegawai tidak dapat melakukan kecurangan dan kemangkiran. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Variabel Dimensi Praktis ( $X_1$ ) Merupakan Variabel Dominan Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel dominan penelitian ini adalah Variabel Praktis ( $X_1$ ) ditolak. Variabel dominan pada penelitian ini adalah Variabel Akurat ( $X_2$ ). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Fadila dan Septiana (2019) yaitu variabel dominannya adalah variabel praktis. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keakuratan data absensi pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Madiun lebih dibutuhkan dan dipercaya oleh pegawai.

### **KESIMPULAN**

Pegawai di Lingkungan Sekretariat Kota Madiun dapat disiplinkan dengan menggunakan mesin *fingerprint*. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian yaitu

- 1 Efektivitas absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai diukur dengan indikator kepraktisan *fingerprint*.
- 2 Efektivitas absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai diukur dengan keakuratan data *fingerprint*.
- 3 Efektivitas absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai diukur dengan indikator keamanan data.



## IMPLIKASI PENELITIAN

Penggunaan mesin *fingerprint* dalam mendeteksi kehadiran pegawai membuktikan bahwa terdapat pengaruh dengan kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Madiun. Hasil ini dapat dijadikan acuan dalam penilaian kinerja pegawai sebab keakuratan dan keamanan yang dihasilkan oleh mesin *fingerprint* ini dapat dipercaya dan dapat mengontrol tingkat kehadiran pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Madiun.

*Fingerprint* sebagai media digital dapat dijadikan salah satu faktor yang dapat mengontrol tingkat kehadiran seseorang. Media digital ini menambah ilmu

pengetahuan pada bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia untuk dijadikan alat pengendalian manajemen.

## ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Kota Madiun yang telah bersedia memberikan kontribusi demi selesainya penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam proses ini. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2018). *Penggunaan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dalam Menunjang Disiplin Kerja Di Kelurahan Kebon Bawang Jakarta*. Program Studi Manajemen Administrasi. Jakarta: Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta.
- Dameria, N., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). The Effect of Fingerprint Absence And Work Discipline on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences & Technologies*, 20(1). doi:10.52155
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019, Politeknik Negeri Batam). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53-63. doi: <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(1), 36-50. doi:<http://dx.doi.org/10.33603/publika.v7i1.4027>



- Mahmudah, S. (2020). *Implementasi Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di MA Perguruan Mu'allimat Cukir Jombang*. Kediri: Jurusan Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 35-44. doi:<http://dx.doi.org/10.24269/iso.v3i2>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yudiatmaja, W. E., Samnuzulsari, T., Alfiandri, & Mahdalena, S. (2018). Fingerprint, Monitoring and Work Discipline of Indonesian Public Servants: Evidence from Kepulauan Riau. *Public Administration Research*, 7(1), 39-50. doi:<https://doi.org/10.5539/par.v7n1p39>

