

## **EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Toni Nurhadi Kumayza<sup>1</sup>**

### **ABSTRACK**

Employee dispensation is an important issue for local government apparatus to improve employee performance, the issuance of regent regulation no 46 of 2013 on discipline of employees in the environment of Kutai Kartanegara district government has consequences for high fees to form discipline behavior, but the reality of the field is different from the expected, While the establishment of disciplinary behavior is supported by the use of fingerprint attendance devices.

*Key word: discipline, performance*

### **I. Latar Belakang**

Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan. Sadar akan adanya kewenangan tersebut, pemerintah kabupaten kutai kartanegara melalui peraturan bupati No 46 tahun 2013 tentang disiplin pegawai memberlakukan absensi elektornik sebanyak empat kali yakni saat masuk kerja, keluar istirahat, masuk setelah istirahat dan pada saat pulang, Aturan ini diterapkan efektif berlaku awal November 2013. Para pegawai wajib mengisi absen dengan menggunakan mesin absensi finger print (sidik jari). Penggunaan mesin elektronik sidik jari ini menghindari pegawai bertindak curang, misalkan titip absen sama rekan sekerjanya. Pemerintah daerah Kabupaten Kutai Kartengara melalui Perbup tersebut mengatur ketentuan jam kerja lebih cepat setengah jam dari sebelumnya. Jam masuk kerja diatur mulai pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 dengan jam istirahat pukul 12.00-13.00, berlaku hari Senin-Kamis. Sedangkan hari Jumat, jam kerja berlaku mulai pukul 07-30-16.30, dengan jam istirahat pukul 12.00-13.30.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan peraturan sehingga akan mengakibatkan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai. Fenomena yang terjadi sekarang ini setelah diberlakukanya Peraturan Bupati No 46 tahun 2013 tentang disiplin pegawai, masih terdapat pegawai membolos tanpa keterangan, meninggalkan jam kantor tanpa sepengetahuan atasan, datang dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, kembali ke kantor setelah jam istirahat tidak sesuai dengan jam yg ditentukan bahkan mendekati jam pulang. Prilaku ini hampir jamak terjadi secara terselubung sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, sementara coast yang dikeluarkan

---

<sup>1</sup> Dosen Program Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kutai Kartanegara. Email: Kuamayza@yahoo.co.id

untuk balas jasa (insentif) yang diberikan dalam membentuk perilaku disiplin ini tidaklah sedikit.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

### 2.2. Mesin absensi sidik jari (finger print)

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing institusi.

*Fingerprint* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat dikulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat.

Pemantauan kehadiran seseorang dengan sidik jari ini menggunakan mesin absensi sidik jari. Mesin presensi sidik jari kebanyakan disebut *fingerprint* atau *fingerspot* Jadi, maksud dari fingerprint dalam penelitian ini adalah mesin presensi yang menggunakan sidik jari

Dan berikut ini beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi menggunakan mesin absensi sidik jari sebagai pilihan yang tepat dan berbagai keunggulannya, yaitu :

1. Sidik jari tiap individu adalah unik, belum pernah ditemukan ada persamaannya.
2. Tidak ada titip absen dan rapel absen
3. Objektif (jam masuk dan jam pulang tercatat)
4. Kenyamanan Dimulai dari registrasi yang simple, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu dan setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan, yang dilakukan hanya meletakkan jari tepat diatas sensor sidik jari.
5. Keamanan Sejak menggunakan mesin absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amino atau menggunakan kartu.
6. Menghindari penyalahgunaan daftar hadir
7. Mengurangi pekerjaan administratif secara manual

8. Pegawai lebih tepat waktu
9. Mendukung peningkatan produktivitas
10. Mendukung pembinaan kepegawaian
11. Efektivitas

waktu perubahan pertama ketika instansi menggunakan mesin absensi sidik jari si pengguna atau pegawai akan datang lebih tepat waktu berbeda dengan hari sebelumnya menggunakan absensi sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada amino, barcode apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik dan mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan.

12. Efisiensi

Biaya Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata atau dengan anamo yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun maintenance yang repot.

### **2.3. Disiplin**

Disiplin kerja lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman dan dibicarakan dengan wajah negatif. Contohnya : bagi pegawai, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam stu menit pun) berarti pemotongan insentif yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu.

Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- (1) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu;

- (2) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- (3) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah pegawai serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah pegawai dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Sedangkan Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. 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 bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai

menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang 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.

5. Waskat

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 hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja Pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. 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 menindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan Pegawai.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan

suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan Pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

## 2.4. Kinerja

Bernardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang pegawai digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja pegawai yaitu:

### 1) *Quality*

Adalah sebagai "*the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity.s intended purpose*". Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang rnenunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

### 2) *Quantity*

Yaitu "*the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of compIeted activity cycler*" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

### 3) *Timeliness*

Yaitu "*the degree to which an activiy completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for ather activities*", ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang rnenunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

### 4) *Cost effectiveness*

Yaitu "*the degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit instead of use of resource*", ini berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

### 5) *Need for supervision*

Yaitu "*the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome*", ini

berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.

6) *Interpersonal impact*

Yaitu "*the degree to which a performer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates*", ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1. Poluasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan *purposive Sampling* yaitu sampel bertujuan dimana peneliti memilih kriteria dan sifat responden yang sesuai dengan tujuan penelitian berdasarakan hal ini ditetapkan 5 SKPD sebagai pilot project absensi online yaitu:

1. Badan Kepegawaian Daerah BKD
2. Sekretariat Daerah
3. Badan Perencana Dan Pembangunan Daerah BAPPEDA
4. Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah BPKAD
5. Inspektorat

Sebagai pelengkap *representative purposive* sampel juga mengambil 9 Kecamatan dengan masing-masing 3 Kecamatan dari 3 zona pembangunan kawasan hulu, tengah dan pesisir.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel**

| NO | SKPD               | POPULASI    | SAMPEL df=10%                                    |
|----|--------------------|-------------|--|
| 1  | BKD                | <b>1967</b> | $n = \frac{N}{N.d^2+1}$ <p><b>Minimal 95</b></p> |
| 2  | sekretariat daerah |             |  |
| 3  | BAPPEDA            |             |  |
| 4  | Inspektorat        |             |  |
| 5  | BPKAD              |             |  |
| NO | KECAMATAN          |             |  |
| 1  | Tenggarong         |             |  |
| 2  | Loa Kulu           |             |  |
| 3  | Muara Jawa         |             |  |
| 4  | Sangasanga         |             |  |
| 5  | Muara badak        |             |  |

|   |              |  |  |
|---|--------------|--|--|
| 6 | Kota Bangun  |  |  |
| 7 | Muara wis    |  |  |
| 8 | Muara Muntai |  |  |
| 9 | Kenohan      |  |  |

### 3.2. Variabel dan Indikator

Variabel dan indikator dalam penelitian ini dikembangkan dengan berpijak pada konsep kerangka terotik pada bab sebelumnya sebagai berikut

**Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Penelitian**

| VARIABEL                         | INDIKATOR                        |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.Efektivitas absensi elektronik | 1.1. Petunjuk penggunaan         |
|                                  | 1.2. Kemudahan                   |
|                                  | 1.3. Informasi obyektif          |
|                                  | 1.4. Data kehadiran Up to date   |
|                                  | 1.5. keontentikan data           |
|                                  | 1.6. Sumber pembinaan            |
|                                  | 1.7. Sumber Motivasi disiplin    |
|                                  | 1.8. Tidak mudah rusak (handal)  |
| 2. Disiplin                      | 2.1. Keteladanan pemimpin        |
|                                  | 2.2. Balas jasa (insentif)       |
|                                  | 2.3. Pembagian kerja adil        |
|                                  | 2.4. Pengawasan melekat          |
|                                  | 2.5. Sanksi hukuman              |
|                                  | 2.6. Kepentingan organisasi      |
|                                  | 2.7. Ketaatan jam kerja          |
| 3. Kinerja                       | 3.1. Kualitas                    |
|                                  | 3.2. kuantitas                   |
|                                  | 3.3. Waktu (time less)           |
|                                  | 3.4. Biaya (coast effectiveness) |
|                                  | 3.5. Bimbingan atasan            |
|                                  | 3.6. Kerjasama                   |
|                                  | 3.7. Memenuhi sasaran kinerja    |

### 3.3 Metode Analisis Data

Data yang terkoleksi kemudian dianalisis dengan teknik analisis deskriptif-kuantitatif yaitu teknik mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Teknik deskriptif-kuantitatif yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif frekuensi yang menggambarkan nilai *prosentase*, *mean*, dan *rating skala*.

Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk tabel sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut. Statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

Untuk efisiensi kerja penelitian ini, analisis distribusi frekuensi dan analisis pengaruh antar variabel dikerjakan dengan memanfaatkan *software* SPSS ver 21. Jawaban hasil kuesioner akan dikuantitatifkan untuk mencari nilai rata-rata masing-masing indikator setiap variabel. Dengan menggunakan data interval 1-5 pada skala likert maka akan diketahui tingkat kinerja masing-masing perspektif.

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran variabel**

| Skala Interval | Ordinal | Kategori (Kualitatif) |
|----------------|---------|-----------------------|
| 5              | 5       | Sangat Setuju         |
| 4 – 4,9        | 4       | Setuju                |
| 3 – 3,9        | 3       | Cukup                 |
| 2 – 2,9        | 2       | Tidak Setuju          |
| 1 – 1,9        | 1       | Sangat Tidak Setuju   |

Untuk mencari pengaruh antar variabel digunakan pendekatan regresi berganda dengan variable moderat/ intervening. Dimana hubungan variable absensi elektronik terhadap kinerja menjadi tidak langsung atau diperkuat dan diperlemah, digambarkan sebagai berikut:

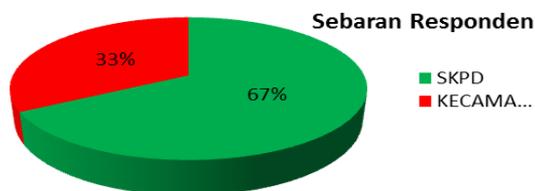


#### IV. HASIL PENELITIAN

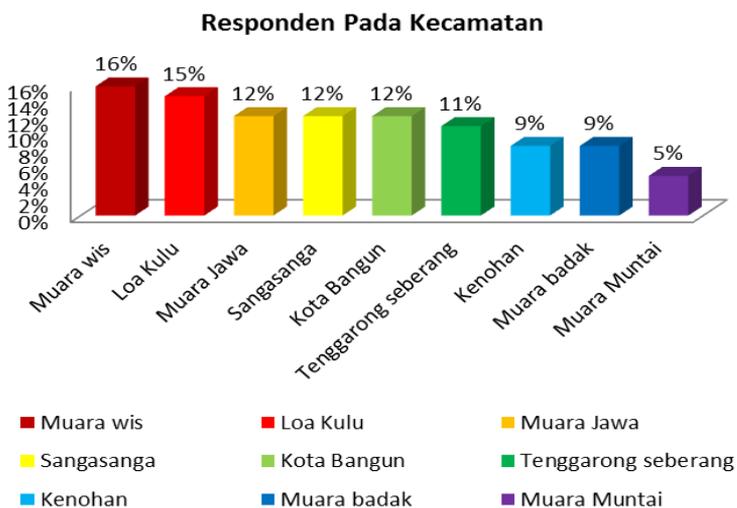
##### 4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap populasi 1967 PNS yang tersebar di tingkat SKPD kabupaten dan kecamatan, dari populasi tersebut dihitung berdasarkan persamaan sampel

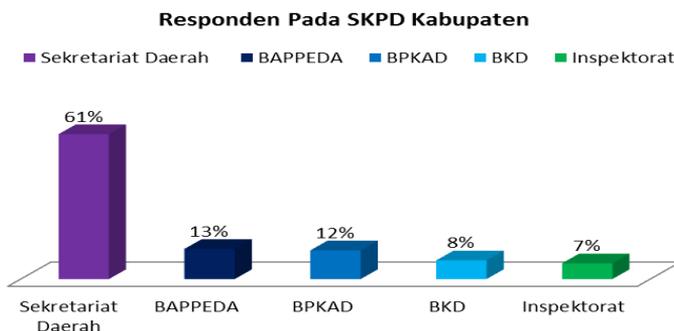
dengan tingkat kesalahan 10% maka didapat jumlah sampel minimal 95 orang. Pada kenyataan dilapangan jumlah responden yang berpartisipasi sebagai sampel adalah sebanyak 248 orang dengan sebaran 67% dikabupaten dan sisang 33% di kecamatan-kecamatan mewakili tiga zona hulu, tengah, dan pesisir.



Pada tingkat kecamatan yang mewakili tiga zona hulu, Tengah dan Pesisir, responden terbagi kedalam 9 kecamatan sebgai berikut dengan tingkat partisipasi terbesar pada kecamatan Muara Wis dan menempatkan Muara Muntai paling rendah sebesar 5%



Pada tingkat kabupaten terdapat 5 SKPD yang terlibat yaitu skretariat Daerah, Bappeda, BPKAD, BKD, dan inspketorat dengan sebaran responden sebgai berikut:



## 4.2 Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Absensi Elektronik

*Tabel 4.2.1 Nilai rata-rata indikator efektivitas absensi elektronik*

| No     | Indikator                           | valid | mising | Mean    | ket          |
|--------|-------------------------------------|-------|--------|---------|--------------|
| 1      | Sosialisasi                         | 248   | 0      | 3.8468  | Cukup        |
| 2      | Kemudahan Kenyamanan                | 248   | 0      | 3.7903  | Cukup        |
| 3      | Informasi Obyektif                  | 248   | 0      | 3.7540  | Cukup        |
| 4      | Data Kehadiran Up-to date           | 248   | 0      | 3.7218  | Cukup        |
| 5      | Tidak terjadi manipulasi            | 248   | 0      | 3.4153  | Cukup        |
| 6      | Terjadi Pembinaan Dari data absensi | 248   | 0      | 3.4194  | Cukup        |
| 7      | Memotivasi berdisplin diri          | 248   | 0      | 3.9879  | Cukup        |
| 8      | Handal                              | 248   | 0      | 2.8427  | Tidak Setuju |
| Jumlah |                                     |       |        | 28.7782 |              |

Tabel 4.2.1 mendeskripsikan nilai rata-rata dari jawaban responden pada setiap indikator, terlihat bahwa hanya terdapat 1 indikator yaitu kehandalan alat absensi elektronik yang mendapatkan nilai rata-rata 2.8427 atau tidak setuju, sedangkan 7 indikator lainnya dengan nilai 3 menyatakan cukup, nilai rata-rata tersebut di ukur berdasarkan rating scala dan didapat bahwa responden menyatakan efektif dengan skor 28.7782.

|                                 |                           |                    |   |                             |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------|---|-----------------------------|
| Sangat Tidak Efektif<br>1-----8 | Tidak efektif<br>9-----16 | Cukup<br>17-----24 | <b>Efektif</b><br>25-----32<br><b>28.7782</b> | Sangat Efektif<br>33-----40 |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------|---|-----------------------------|

*Tabel 4.2.2 Kendala yang dihadapi*

| No | Kendala      | Uraian  | %  |
|----|--------------|---|----|
| 1  | Operator     | Tidak tersedia Pegawai/ operator absensi elektronik                               | 13 |
|    |              | Tersedia pegawai/operator absensi elektronik namun belum maksimal                 | 37 |
| 2  | Teknisi      | Tidak terdapat tenaga teknisi untuk perbaikan mesin absensi elektronik bila rusak | 30 |
|    |              | Tersedia tenaga teknisi namun perbaikan memerlukan waktu, biaya, yg tinggi        | 23 |
| 3  | Kondisi alat | Mesin absensi dan computer tidak terstandar                                       | 15 |
|    |              | Jaringan koneksi antara Mesin absensi dan computer tidak baik                     | 15 |
|    |              | Data sidik jari tidak terbaca dengan baik/ mesin error                            | 19 |

Tabel 4.2.2 mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam penggunaan absensi elektronik, kendala ini juga menjelaskan kita mengapa penggunaan absensi elektronik dinilai tidak handal. Pertama sebesar 37% responden menyatakan ketidak handalan absensi elektronik disumbang oleh ketidak maksimalan operator dan kedua 30% menyatakan tidak terdapat tenaga teknisi untuk memperbaiki absensi elektronik, dan ketiga 23% tenaga teknisi diperlukan dari sumber luar dengan waktu dan biaya tinggi

## 4.2 Jawaban Responden Terhadap Disiplin

**Tabel 4.3.1 Nilai rata-rata Indikator disiplin**

| No     | Indikator                                 | valid | mising | Mean    | ket   |
|--------|---|-------|--------|---------|-------|
| 1      | Keteladanan pemimpin                      | 248   | 0      | 3.5242  | Cukup |
| 2      | Mendapatkan balas jasa/insentif yg sesuai | 248   | 0      | 3.8589  | Cukup |
| 3      | Pembagian kerja yang sesuai TUPOKSI       | 248   | 0      | 3.1653  | Cukup |
| 4      | Merasakan penilaian dan pengawasan        | 248   | 0      | 3.2500  | Cukup |
| 5      | Merasakan ketegasan hukuman               | 248   | 0      | 3.2903  | Cukup |
| 6      | Mengutamakan kepentingan organisasi       | 248   | 0      | 3.0565  | Cukup |
| 7      | Pegawai datang dan pulang tepat waktu     | 248   | 0      | 3.4556  | Cukup |
| Jumlah |   |       |        | 23.6008 |       |

Tabel 4.3.1 mendiskripsikan nilai rata-rata dari jawaban responden pada setiap indikator, terlihat bahwa 7 indikator disiplin dengan nilai 3 menyatakan cukup, nilai rata-rata di ukur berdasarkan rating skala dan didapat bahwa responden menyatakan sikap disiplin dengan skor 23.6008 pada kategori Disiplin

Rating skala Tingkat disiplin pegawai

|                                  |                            |                    |  |                              |
|----------------------------------|----------------------------|--------------------|--|------------------------------|
| Sangat Tidak Disiplin<br>1-----7 | Tidak Disiplin<br>8-----14 | Cukup<br>15-----21 | <b>Disiplin</b><br>22-----28<br><b>23.6008</b> | Sangat Disiplin<br>29-----35 |
|----------------------------------|----------------------------|--------------------|--|------------------------------|

Selanjutnya adalah kami melakukan pengukuran perilaku pegawai yang tidak disiplin dengan menyakan frekuensi meninglkan kantor dan berpa lama pegawai dlam meinggalkan jam kantor tersebut sebagai berikut

**Tabel.4.3.2 Meninggalkan Kantor saat absen pagi pukul 7.30**

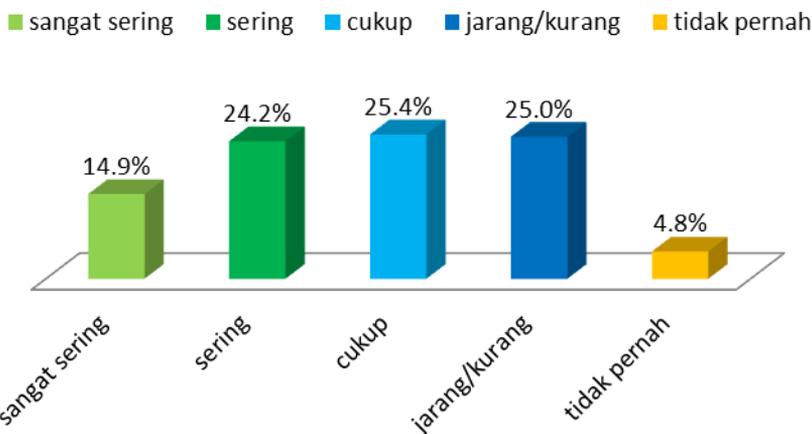
| PEGAWAI ABSEN PAGI PUKUL 7.30 KEMUDIAN MENINGGALKAN KANTOR |             |           |             |                            |                     |
|--|-------------|-----------|-------------|----------------------------|---------------------|
| Jawaban responden  | Frequency   | Percent   | SkorXF      | Ket                        |                     |
| Valid  | 1.00        | 37        | 14.9        | 37                         | Sangat sering       |
|  | 2.00        | 60        | 24.2        | 120                        | sering              |
|  | <b>3.00</b> | <b>63</b> | <b>25.4</b> | <b>189</b>                 | <b>Cukup sering</b> |
|  | 4.00        | 62        | 25.0        | 248                        | Kurang/jarang       |
|  | 5.00        | 12        | 4.8         | 60                         | Tidak pernah        |
|  | Total*      | 234       | 94.4        | 654                        | *: 234-12= 222      |
| Missing  | 14          | 5.6       |             | <b>Pegawai [hit n run]</b> |                     |
| Total  | 248         | 100.0     |             |                            |                     |

Tabel 4.3.2 mendeskripsikan penilaian responden terhadap pelanggaran disiplin meninggalkan jam kerja setelah absen pagi, sebesar 25,4% responden menyatakan

cukup sering berdasarkan rating skala skor 654 dan responden yang memberikan pernyataan sebanyak 234 orang jatuh pada interval cukup sering

|                            |                       |  |                             |                              |
|----------------------------|-----------------------|--|-----------------------------|------------------------------|
| Sangat sering<br>1-----234 | sering<br>235-----468 | <b>Cukup</b><br>46-----702<br><b>654</b> | Kurang/jarang<br>70-----936 | Tidak pernah<br>937-----1170 |
|----------------------------|-----------------------|--|-----------------------------|------------------------------|

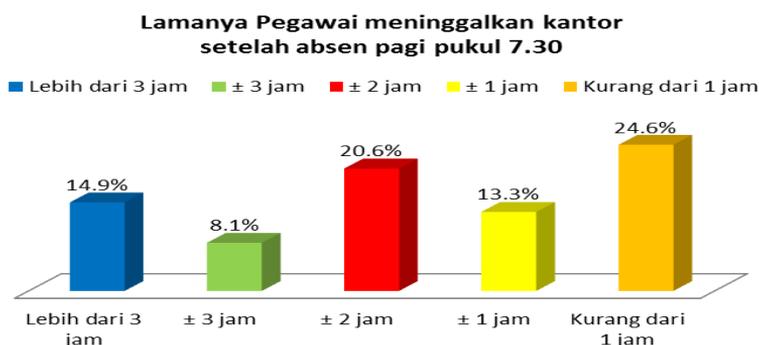
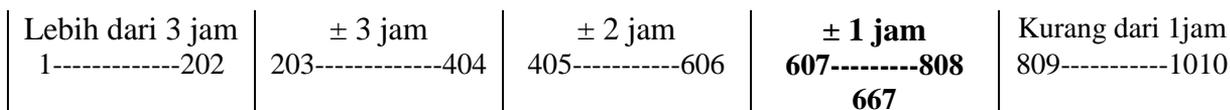
**Pegawai meninggalkan kantor setelah absen pagi pukul 7.30**



**Tabel 4.3.3 Lamanya Pegawai Meninggalkan Kantor Setelah Absen Pagi Pukul 7.30**

| LAMANYA PEGAWAI SETELAH ABSEN PAGI PUKUL 7.30 MENINGGALKAN KANTOR |           |             |            |   |  |
|---|-----------|-------------|------------|---|--|
| Jawaban responden   | Frequency | Percent     | SkorXF     | ket   |  |
| 1.00  | 37        | 14.9        | 37         | Lebih dari 3 jam  |  |
| 2.00  | 20        | 8.1         | 40         | ± 3 jam   |  |
| 3.00  | 51        | 20.6        | 153        | ± 2 jam   |  |
| 4.00  | 33        | 13.3        | 132        | ± 1 jam   |  |
| <b>5.00</b>   | <b>61</b> | <b>24.6</b> | <b>305</b> | Kurang dai 1 jam  |  |
| Total*  | 202       | 81.5        | 667        | *:222 pegawai yg hit n run<br>202 yang memberikan gambaran indisipliner |  |
| Missing   | 46        | 18.5        |            |   |  |
| Total   | 248       | 100.0       |            |   |  |

Tabel 4.3.3 mendeskripsikan penilaian responden terhadap pelanggaran disiplin lamanya meninggalkan jam kerja setelah absen pagi, sebesar 24,6% responden menyatakan kurang dari 1 jam berdasarkan rating skala skor 667 dan responden yang memberikan pernyataan sebanyak 202 orang jatuh pada interval lamanya meninggalkan jam kantor saat pagi ± 1 jam



### 4.3 Jawaban Responden terhadap Kinerja

*Tabel.4.3.1 Nilai rata-rata indikator kinerja pegawai*

| No     | Indikator   | valid | missing | Mean    | ket   |
|--------|---|-------|---------|---------|-------|
| 1      | menyelesaikan pekerjaan dapat menunjukkan hasil yang mendekati kesempurnaan (sesuai yg di perintahkan),   | 248   | 0       | 3.3427  | Cukup |
| 2      | dalam kurun waktu yang telah diberikan dapat menyelesaikan sejumlah perkerjaan yang diberikan   | 248   | 0       | 3.3065  | Cukup |
| 3      | menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan   | 248   | 0       | 3.1935  | Cukup |
| 4      | menyelesaikan pekerjaan dapat menggunakan sumber daya seperti (material, uang, teknologi, dan melibatkan rekan kerja) secara maksimal dan mengurangi kerugian | 248   | 0       | 3.1411  | Cukup |
| 5      | melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa meminta bimbingan atau campur tangan dari atasan  | 248   | 0       | 2.8185  | Cukup |
| 6      | dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik, dan kerjasama antar rekan sekerja  | 248   | 0       | 3.4194  | Cukup |
| 7      | memenuhi sasaran kerja pegawai yang telah di tetapkan   | 248   | 0       | 3.3589  | Cukup |
| Jumlah |   |       |         | 22.5806 |       |

Tabel 4.3.1 mendiskripsikan nilai rata-rata dari jawaban responden pada setiap indikator, terlihat bahwa 7 indikator kinerja bernilai 3 menyatakan cukup, nilai rata-rata tersebut di ukur berdasarkan rating skala dan didapat bahwa responden menyatakan sikap Kinerja dengan skor 22.5806 pada kategori cukup

Rating skala Kinerja pegawai

|                          |                    |                    |                              |                          |
|--------------------------|--------------------|--------------------|------------------------------|--------------------------|
| Sangat Rendah<br>1-----7 | Rendah<br>8-----14 | Cukup<br>15-----21 | Baik<br>22-----28<br>22.5806 | Sangat Baik<br>29-----35 |
|--------------------------|--------------------|--------------------|------------------------------|--------------------------|

### 4.3 ANALISIS PENGARUH

#### 1. VARIABLE MODERATING

Pelaksanaan disiplin sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penerapan absensi elektronik. Untuk itu perlu dilihat penerapan absensi elektronik pengaruhnya terhadap disiplin dan kinerja, apakah memperkuat atau memperlemah?

##### 1.A UJI INTERAKSI

**Model Summary**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .729 | .531     | .525              | 3.73134                    |

a. Predictors: (Constant), Moderat, absensix1, Disiplinx2

pada output model summary, koefisien determinasi besarnya adjusted R<sup>2</sup> terbesar 0,525 hal ini berarti 52,5% variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Disiplin, Abesensi elektronik dan Moderat. Sedangkan sisanya (100% - 52,5% = 41,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

**ANOVA**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 3843.192       | 3   | 1281.064    | 92.011 | .000 |
|       | Residual   | 3397.195       | 244 | 13.923      |        |      |
|       | Total      | 7240.387       | 247 |             |        |      |

Model anova menunjukkan bahwa model “fit” karena nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05

**Coefficients**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.        |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |             |
| 1     | (Constant) | -.454                       | 7.017      |                           | -.065 | .948        |
|       | absensix1  | .184                        | .245       | .182                      | .748  | .455        |
|       | Disiplinx2 | <b>.872</b>                 | .277       | .835                      | 3.143 | <b>.002</b> |

|                                  |         |              |      |              |       |             |
|----------------------------------|---------|--------------|------|--------------|-------|-------------|
|                                  | Moderat | <b>-.004</b> | .010 | <b>-.154</b> | -.428 | <b>.669</b> |
| a. Dependent Variable: Kinerja Y |         |              |      |              |       |             |

Model coefficients menunjukkan:

1. variabel absensi elektronik dengan koefisien terstandar sebesar 0.182 tidak signifikan karena lebih dari 0.1 yaitu 0.455, artinya setiap penggunaan absensi elektronik akan meningkatkan kinerja tidak signifikan
2. variabel disiplin dengan koefisien terstandar sebesar 0.835 signifikan karena kurang dari 0.1 yaitu 0.002, artinya setiap peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja
3. variabel Moderat (variabel disiplin melalui model penerapan absensi elektronik) dengan koefisien terstandar sebesar -0.154 tidak signifikan karena lebih dari 0.1 yaitu 0.669, artinya Jika variabel disiplin melalui model penerapan absensi elektronik akan menurunkan kinerja tidak signifikan

### 1.B UJI NILAI SELISIH MUTLAK

#### Coefficientsa

| Model                            | Unstandardized Coefficients |              | Standardized Coefficients | t            | Sig.   |             |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--------------|--------|-------------|
|                                  | B                           | Std. Error   | Beta                      |              |        |             |
| 1                                | (Constant)                  | 22.998       | .419                      |              | 54.950 | .000        |
|                                  | Zscore(absensix1)           | .288         | .265                      | .053         | 1.088  | <b>.277</b> |
|                                  | Zscore(Disiplinx2)          | 3.870        | .240                      | .715         | 16.143 | .000        |
|                                  | absX1_X2                    | <b>-.375</b> | .311                      | <b>-.060</b> | -1.207 | <b>.229</b> |
| a. Dependent Variable: Kinerja Y |                             |              |                           |              |        |             |

Model coefficients menunjukkan:

1. variabel absensi dengan koefisien terstandar sebesar 0.053 tidak signifikan karena lebih dari 0.1 yaitu 0.277, artinya setiap penggunaan absensi elektronik akan meningkatkan kinerja tidak signifikan
2. variabel disiplin dengan koefisien terstandar sebesar 0.715 signifikan kurang dari 0.05 yaitu 0.000, artinya setiap peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja
3. variabel Moderat (variabel disiplin melalui model penerapan absensi elektronik) dengan koefisien terstandar sebesar -0.060 tidak signifikan lebih dari 0.1 yaitu 0.229, artinya Jika variabel disiplin melalui model penerapan absensi elektronik akan menurunkan kinerja tidak signifikan

dari dua uji yang dilakukan melihat tanda negative bahwa jika disiplin dilakukan melalui penerapan absensi elektronik maka akan menurunkan kinerja pegawai, hal ini tidak sesuai dengan teori bahwa disiplin melalui penerapan absensi elektronik akan meningkatkan kinerja. Ketidak sesuaian ini akibat terjadinya multikolinieritas untuk itu perlu dilakukan uji residual untuk membuktikan apakah penerapan absensi elektronik sebagai variable moderating.

### 1.C UJI RESIDUAL

Pengambilan keputusan :

*jika hasilnya signifikan dan koefisien parameternya negatif, maka variabel absensi elektronik merupakan variabel moderating.*

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 8.601                       | .841       |                           | 10.223 | .000 |
|       | KinerjaY   | -.203                       | .036       | -.336                     | -5.597 | .000 |

a. Dependent Variable: absRes\_1

Kesimpulan: absensi elektronik dianggap variabel moderating karena koefisiennya negative dan signifikan.

## 2. VARIABEL INTERVENING

variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating. Fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini menyebabkan hubungan langsung antar variabel menjadi tidak langsung.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 28.510                      | 1.596      |                           | 17.858 | .000 |
|       | Disiplinx2 | .010                        | .066       | .010                      | .156   | .876 |

a. Dependent Variable: absensix1

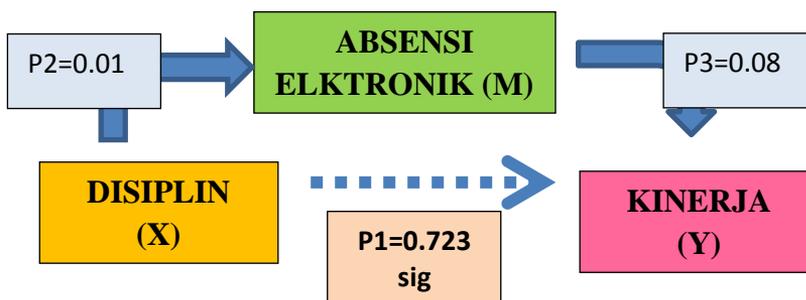
Output SPSS di atas memberikan nilai standardized beta Disiplin pada persamaan (1) sebesar 0,01 [P2] dan tidak signifikan pada 0,000 yang berarti disiplin melalui penerapan absensi elektronik tidak signifikan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 2.463                       | 1.673      |                           | 1.472  | .142 |
|       | Disiplinx2 | .755                        | .046       | .723                      | 16.518 | .000 |
|       | absensix1  | .080                        | .044       | .080                      | 1.819  | .070 |

a. Dependent Variable: KinerjaY

Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta Disiplin 0,723 signifikan dan absensi elektronik 0,08 tidak signifikan. Nilai standardized beta Disiplin 0,723 merupakan nilai jalur path [P1] dan nilai standardized beta absensi elektronik 0,080 merupakan nilai jalur path [P3].



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Disiplin dapat berpengaruh langsung ke Kinerja tidak dapat berpengaruh tidak langsung melalui penerapan absensi elektronik. Oleh karena [P2] dan [P3] tidak signifikan, dan koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

- (1) secara deskriptif melalui rating skala penerapan absensi elektronik dapat dikatakan efektif, secara parametric disiplin pegawai dan kinerja pegawai yang dibentuk melalui penerapan absensi elektronik tidak berpengaruh signifikan. Ini terlihat dari dua pengukuran uji intraksional dan selisih nilai mutlak. Uji residual membuktikan penerapan absensi elektronik merupakan variable yang memperlemah varibel disiplin dan kinerja pegawai.
- (2) Lemahnya pengaruh disiplin dan kinerja pegawai melalui penerapan absensi elektronik ditemukan Kendala yang dihadapi seperti:
  - a. Segi alat dan man power
    - i. Tegangan listrik yang tidak stabil alat mudah rusak
    - ii. Operator belum maksimal mengelola absensi elektronik
    - iii. Tidak tersedia teknisi untuk memperbaiki absensi elektronik dan jika ada memerlukan biaya, waktu yang tinggi
  - b. Disiplin
    - i. Terjadi manipulasi data kehadiran
    - ii. Orientasi mengejar waktu absensi, bukan sarana/memotivasi peningkatan disiplin pegawai
    - iii. Tidak terjadi pembinaan dan pengawasan terhadap prilaku pegawai dalam berdisiplin
- (3) Gambaran prilaku tidak disiplin secara deskriptif melalui rating skala pada jam pagi 07.30 dapat dikatakan cukup terjadi dengan lamanya meninggalkan kantor  $\pm 1$  jam, sedangkan pada siang hari pukul 13.00 jarang/kurang terjadi dengan lamanya meninggalkan kantor  $\pm 1$  jam.

### 5.2 Saran Rekomendasi

Kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan berdasarkan kehadiran pegawai telah mempersempit makna disiplin pegawai, sehingga peningkatan kinerja yang diharapkan terjadi dari peningkatan disiplin melalui penerapan absensi elektronik tidak terpenuhi.

Disiplin tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu. Jika ini yang dipahami maka alat seperti absensi elektronik hanya dijadikan tujuan bukan sarana untuk memotivasi perilaku disiplin guna meningkatkan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Pentingnya menanamkan komitmen baru pada **iklim organisasi yang menghargai waktu melalui jalan *Noormative- reeductive*** dalam bentuk **keteladan pemimpin, balas jasa (TPP) yang didasarkan nilai kinerja dan bukan kehadiran, Pembagian kerja yang proporsional dan professional**, merubah pola **pengawasan melekat** menjadi **atasan dan bawahan saling mengawasi** dalam berdisiplin, dan **penegakan sanksi/hukuman**. Cara pandang ini melihat pegawai adalah mahluk sosial dan akan mematuhi norma-norma budaya dan nilai-nilai, Lakukan Pendefinisian dan penafsiran kembali dari norma-norma dan nilai-nilai yang ada, Untuk mengembangkan Komitmen yang baru. Sehingga Sebagian besar pegawai menyesuaikan diri dan mengikuti arus perubahan secara bersama-sama.

**Daftar Pustaka**

- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Malayu S. P Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi), Jakarta: Grasindo
- Yuspratiwi, I. 1990. Hubungan Antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY. Skripsi Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta: tidak diterbitkan

**Sumber Lain:**

[www.absensisidikjari.co.id](http://www.absensisidikjari.co.id), 03 April 2016

<http://sidik-jari.com/identifikasi-sidik-jari-untuk-absensi/#.UJsgV2dMbIU>, diakses pada tanggal 03 April 2016