PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI *(FINGER PRINT)* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH SULAWESI BARAT

Diajukan Oleh :
ARDILA SYAM
4513012131

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Studi	: Pengaruh Penerapan Absensi Sidik (Finger Print) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Barat.
Nama Mahasiswa	: Ardila Syam
Nomor Stambuk	: 4513012131
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Barat.

Telah Disetujui :

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Hj. Herminawati AB.,SE.,MM	**Muh. Kafrawi Yunus, SE.,MM**

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	**Ketua Program Studi Manajemen**
DR.H.A.Arifuddin.M.S.E.,M.Si.S.H.M.H	**Indrayani Nur S.Pd.S.E.M.Si**

Tanggal Pengesahan……

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulliah Rabbilalamin

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT maha pengasi lagi Maha Penyayang, karena atas limpahan ilmu, petunjuk dan cinta-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT)* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL STUDI KASUS PADA KEPEGAWAIAN DAERAH SULAWESI BARAT**"** sebagai salah satu syarat penyelesaian studi S1 pada Universitas Bosowa Makassar. Berharap skripsi ini dapat memberikan sumbangsih atau efek yang baik bagi penulis danb agi yang berkaitan dengan penelitian ini serta bagi siapa saja yang membaca skripsi ini..

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Syamsul Alam dan Ibunda Rohani Umar yang selalu mendoakan dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih kepada kakak Anisyah Syam yang membimbing dan membantu penulisan skripsi ini Serta kakak-kakak Aisyah Syam, Alamsyah syam, Armisyah Syam, Arwana Syam, Arifwansya Syam memberi dukungan moril maupun materil, serta segala doa.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa beserta Para Wakil Rektor Universitas Bosowa dan Staf.

4. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE.,MM selaku Pembimbing I serta Bapak Muh Kafrawi Yunus, SE., MM. Selaku Pembimbing II yang memberikan arah anda masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah banyak membantu dan membekali penulis selama masa perkuliahan
8. Kepada seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah yang telah bersedia membantu dan menerima penulis untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.
9. Kepada orang yang spesial Andi Shalihin yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan semangat.
10. Terutama Sahabat-sahabat Mifta, Esse, Suci, Selvi, Beby yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman HITZ Nining, Anti, Sugar, Ririn, Alfi, Efa, Puput, Winda, dan Dila yang tidak henti-hentinya memberi semangat, nasehat, dorongan, canda dan tawa selama dari maba sampai akhir masih bersama, serta telah membuat masa-masa kuliah penulis bekesan.

12. Terima kasih kepada Kak Asty,Kak Hikmah, Kak Cippy yang selalu memberi dukungan selama skripsi ini selesai.
13. Terima kasih kepada teman-teman anak KKN wajo khususnya posko 2 yang selalu memberikan semangat dan doa.
14. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat penulis sebutkan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini masih menyisakan kekurangan, Oleh karena itu penulis menerima segala bentuk kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 26 Juni 2017

Penulis

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT)*TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH SULAWESI BARA

Oleh :

ARDILA SYAM
Prodi ManajemenFakultasEkonomi
UniversitasBosowa

ABSTRAK

ARDILA SYAM. 2017. Skripsi. Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print)* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Study Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh penerapan absensi sidik jari (*finger print)* terhadap disiplin pegawai. Data primer yang di peroleh melalui pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Barat, dianalisa menggunakan regresi sederhana. Hasil analisis menunjukan bahwa penerapan absensi sidik jari (*finger print)* signifikan mempegaruhi disiplin pegawai juga secara singnifikan mempengaruhi disiplin pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger Print),* Disiplin Pegawai.

THE INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OF FINGERPRINTING IDENTIFICATION ON THE DISCIPLINE OF EMPLOYEES OF CIVIL SERVANT CASE STUDY ON SUPERVISORY AGENCY OF SULAWESI BARAT.

By

ARDILA SYAM

Prodi Managemen Faculty of Economics

Universitas of Bosowa

ABSTRACT

Essay. The Effect of Fingerprint Attendance Application (Finger Print) on Civil Servant Work Discipline Case Study At Regional Personnel Board of West Sulawesi.
This study aims to analyze the effect of application of fingerprint (finger print) to employee discipline. Primary data obtained through personnel of the Regional Personnel Board of Sulawesi Barat, were analyzed using simple regression. The result of the analysis shows that the application of finger print (finger print) significantly affects employees' discipline also significantly affects the discipline of personnel employee of the Regional Personnel Board of West Sulawesi.

Keywords*: Application of Fingerprint Attendance (finger Print), Employee Discipline.*

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangandibawahini :

Nama :Ardila Syam

Nim : 45 13 012 131

Jurusan :Manajemen

Fakultas :Ekonomi

Judul : Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerahh Sulawesi Barat.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atua pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 7 Juni 2017

ARDILA SYAM

DAFTAR ISI

I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat penelitian 5
II TINJAUAN PUSTAKA 7
2.1 Kerangka teori 7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 7
2.1.2 Konsep Penerapan Sistem Absensi Sidik jari (*finger print)* 9
2.1.3 Disiplin Kerja 12
2.1.4 Jenis Disiplin 13
2.1.5 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja 14
2.1.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja 17
2.2 KERANGKA PIKIR 20
2.3 Hipotesis 20
III METODOLOGI PENELITIAN 21
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 21
3.2 Metode Pengumpulan Data 21
3.3 Jenis dan Sumber Data 22
3.4 Populasi dan Sampel 23
3.5 Metode Analisis 23
3.6 Definisi Operasional 24
IV HASIL DAN PEMBAHASAN 27
4.1 HASIL 27
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian 27
4.1.2 Deskripsi Data 38
4.1.2.1 Pengujian Persyarat Statistik 38
4.1.2.2 Identitas Responden 43
4.1.3 Analisis Data 47
4.1.3.1 Penyajian Data Variabel Efektivitas Absensi finger print (..... 48
4.1.3.2 Analisis Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* (X) 64
4.1.3.3 Penyajian Data Variabel Disiplin Pegawai (Y) 66
4.1.3.4 Analisis Variabel Disiplin Pegawai (Y) 87

4.1.4 Pengujian Hipotesis 89
4.1.4.1 Uji Koefisien Korelasi..... 89
4.1.4.2 Uji Koefisien Determinan 90
4.1.4.3 Regresi Linear Sederhana 91
4.1.5 Interprestasi Hasil Penelitian 93
4.2 PEMBAHASAN..... 95
V PENUTUP..... 97
V.1 Kesimpulan..... 97
V.2. Saran..... 97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sebagaimana tercantum dalam pasal 1 undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang ASN. Pegawai aparatur sipil negara adalah pagawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserah tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur pengelola negeri ini memiliki peran yang sangat menentukan dalam upaya memaksimalkan potensi negara guna mencapai cita-cita nasional. Peranan dalam kebijakan publik mulai dari memformulasi kebijakan sampai pada penetapan dan penerapannya dalam berbagai sektor pembangunan dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam Peraturan Pemerintah No 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Koprs dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang berisi tentang Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Sumber daya manusia adalah

potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Menurut Cushway dalam Suparno (2015:4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Salah satu fungsi dari MSDM adalah kedisiplinan (Suparno, 2015:8). Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam MSDM karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pendisiplinan adalah sebuah usaha untuk menanamkan nilai atau pemaksanaan agar pegawai tersebut menaati sebuah peraturan, Sedangkan Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan akan menerima sanksi/hukuman apabila tidak ditaati atau dilanggar.

Dalam suatu birokrasi pemerintahan dibentuk suatu badan yang mengurusi semua masalah kepegawaian yaitu Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian. Misi dari BKD adalah meningkatkan kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai;

meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian; meningkatnya produktifitas dan kinerja pegawai; meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan formal.

Salah satu misi dari BKD adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai. BKD diserahi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan, menerapkan, memonitoring, dan pembinaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Disadari bahwa tingkat kedisiplinan pegawai merupakan salah satu indikator terciptanya kinerja yang maksimal, sehingga terlahirlah sebuah kondisi kerja serta disiplin kerja yang muaranya adalah profesionalitas.

Menurut Sedarmayanti (2012:381), disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya mencapai kedisipilnan, faktor kehadiran pegawai merupakan hal yang cukup penting. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi kepegawaian, maupun kejujuran pegawai. Hal ini memungkinkan adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan secara intensif. Belum optimalnya penggunaan absensi manual yang disebabkan oleh terbukanya peluang terjadinya kecurangan, salah satunya adalah manipulasi absensi dengan cara meminta orang lain atau teman kerja untuk menandatangani daftar kehadiran manual atau melalui absensi yang dirapel di akhir bulan. Sehingga datang atau tidak seorang pegawai pada bulan berjalan tidak akan terlihat pada daftar kehadiran manual karena semua pegawai menandatanganinya. Hal ini akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam

pulang pegawai setiap hari. Kelemahan sistem konvensional adalah terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun hilangnya catatan kehadiran seorang pegawai. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran pegawai menjadi tidak akurat.

Untuk mengatasi permasalahan di atas sekaligus dalam rangka realisasi reformasi birokrasi di institusi pemerintahan, maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu solusi kedisiplinan PNS. Absensi sidik jari (*finger print*) adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, absensi yang setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan, dikarenakan sulit untuk dilakukan manipulasi.

Pada Oktober 2015, BKD Provinsi Sulawesi Barat mulai menerapkan absensi pegawai dengan menggunakan sidik jari (*finger print*). *Finger print*, 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 sidik jari *(finger print)* pegawai yang bersangkutan, selain itu peralatan ini juga bekerja secara *online* dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Sidik jari *(finger print)* ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para pegawai.

Setelah diterapkan absensi *Finger Print* ini ternyata, masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama datang terlambat sudah menjadi kebiasaan pegawai dan belum adanya sanksi tegas yang di

berikan hanya berupa teguran lisan kepada pegawai tersebut, untuk pegawai yang melakukan pelanggaran lain akan diberi sanksi sesuai Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dari hal yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Penerapan Absen Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah peneliti pada penelitian ini yaitu; Bagaimana pengaruh penerapan absensi sidik jari (*finger print)* terhadap kedisiplinan PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti pada penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan absensi sidik jari (*finger print)* terhadap kedisiplinan PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Akademik

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan ilmu dan teori yang di dapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai Pengaruh

penerapan absensi sidik jari terhadap disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Praktis

   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat .

   b. Dan bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia dipandang adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) yang paling efektif bila sesuai dengan keadaan dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, mampu menjembatani tujuan organisasi dan memberi kepastian bagi anggota organisasi/pegawai yang menjalankan tugas dalam organisasi, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan terhadap kedua hal tersebut (Budianto, 2015:46).

Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari susunan katanya terdiri dari dua kelompok kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan.

Manajemen menurut James Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian manajemen Sumber Daya Manusia dalam Suparno (2015:3-4) adalah sebagai berikut :

“Menurut Mathias, Jakson dan Hasibuan, manajemen sumber daya manusia daat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Cushway, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat adanya persamaan definisi bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Fungsi operasional (Suparno, 2015:8) terbagi atas:

a. Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa datang.
b. Pengadaan (*procurument)* adalah proses penarikan, seleksi, wan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
c. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
d. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karywan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada peusahaan.

e. Pengintegrasian (I*ntegration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
f. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
g. Kedisiplinan adalah keinginan dalam kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
h. Pemberhentian (*separation)* adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Konsep Penerapan Sistem Absensi Sidik jari (*finger print)*

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar–masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Menurut Heriawanto (2012), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau 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. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Berkurangnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Cahyana dalam Muslikhun (2016),

menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

Menurut Ifa H. Misbach dalam Muslikhun (2016) sidik jari merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat *barcode* diri manusia yangmenandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklasifikasikan.

Menurut Suyadi (2014;103) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Sidik jari *(finger print)* mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.

Menurut Manahan Tampubolon (2012:75) efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Menurut Sondang (2013;24) efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan

sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

Dengan demikian yang dimaksud efektivitas penerapan sistem absensi sidik jari *(finger print)* adalah sejauh mana penerapan sistem absensi sidik jari *(finger print)* terealisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. Yang mana tujuan efektivitas penerapan absensi sidik jari *(finger print)* menurut Faisal Ali Ahmad (2013) :

1. Meningkatkan produktifitas pegawai terhadap oganisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiansi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja.
3. Sistem absensi sidik jari dapat mengurangi biaya operasional
4. Memberikan informasi yang selengkap–lengkapnya kepada pimpinan dan kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

Untuk mengukur seberapa efektif penerapan sistem absensi *finger print* (sidik jari) ada beberapa kriteria efektivitas menurut Tangkilisan dalam Erna Maeyasari (2012:19) yakni diantaranya sebagai berikut :

1. 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.

2. Kemampuan adaptasi

   Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.

3. Kepuasan kerja

   Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh 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 berprestasidan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

4. Tanggung jawab

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

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Moenir dalam Ardiansyah (2013:94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

Menurut Henry Simamora (2013:746) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi.

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:2014:304).

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan merupakan fungsi koperatif 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.

2.1.4 Jenis Disiplin

Menurut Sondang (2014:305) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

a. 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.

b. 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 pengenaaan sanksi diperkarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Disamping faktor obyektivitas dan kesesuian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu.

Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan atas kertas.

2.1.5 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelum pegawainya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk disiplin diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalamnya sendiri.

Menurut Reza Aryanto dalam Rusmiati Ernawati (2003:32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

   Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif. Sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tampa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja.

   Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi;

3. Perbaikan sikap.

   Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah oleh organisasi.

Menurut Tulus Tu'u (2014:38) ada beberapa fungsi disiplin, antara lain :

1. Menata kehidupan bersama

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

2. Membangun kepribadian

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

3. 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 melaui proses pelatihan bersama anggota organisasi.

4. Pemaksanaan

   Disiplin berfungsi sebagai pemaksa seseorang untuk mengikuti peraturan yang berlaku. Dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting dan akan menjadi kebiasaan berdisiplin.

5. Hukuman

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

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa kecuali.

2.1.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

a. 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.

b. Teladan Kepemimpinan

   Teladan kepemimpinan 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 dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang berdisiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilaku akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baikpula.

c. 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 *relative* besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi 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.

d. Keadilan

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

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

   Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan lansung 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. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian,

bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi harus juga berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memilihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indispliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan atau Kerjasama

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

2.2 KERANGKA PIKIR

Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut: Diduga bahwa penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print)* berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi sebagai tempat penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah suatu organisasi perangkat daerah yang salah satu tupoksinya adalah mengurusi masalah kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga sudah terlebih dahulu mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil yang di intern organisasinya. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2017 sampai selesai.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh mengenai Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger print*) terhadap disipin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negeri Sipil mempunyai indikator-indikator yang dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item yang dapat dijadikan sumber dalam memperoleh data, yaitu dengan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, sebagai berikut ;.

a. **Kuesioner (Angket)** adalah teknik pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tersebut memberikan jawabannya. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan pada PNS di BKD Provinsi Sulawesi Barat.

b. **Wawancara,** yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara peneliti dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan (Sugiyono, 2012:124). Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan wawancara tidak berstruktur, yaitu wawancara yang bebas atau bersifat insidential. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data dan dilakukan kepada PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

c. **Dokumentasi** adalah teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman).
d. **Studi kepustakaan**, yaitu studi atau teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh atau mengumpulkan data dari berbagai referensi yang relevan maupun jurnal-jurnal ilmiah (Sugiyono, 2012:156).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun yang menjadi jenis dan sumber data yang digunakan peneliti dalam peneliitian ini adalah dengan menggunakan dua jenis data yaitu :

a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya. Yang mana data primer disini diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan dan hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dari penelitian khususnya yang terkait dengan penerapan absensi *finger print*.
b. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat dari instansi yang bersangkutan. Yang mana data sekunder disini diperoleh melalui catatan yang dimiliki oleh institusi seperti rekap absen, media internet, serta berbagai literatur-literatur dan tinjauan pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakter tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Usman Husaini dkk, 2010;181). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari 56 orang pegawai.

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti baik itu populasi atau bukan popuasi, dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari seratus orang, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2012:91).

3.5 Metode Analisis

Teknik analisis adalah upaya peneliti untuk menyederhanakan dan menyajikan data dengan mengelompokkan dalam suatu bentuk yang berarti sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan oleh pembaca atau penguji. Dalam hal ini peneliti dalam menganalisa dan menggunakan metode analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan menggunakan angka-angka, pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan menggunakan perhitungan matematis, dengan rumus :

$Y = b_e + b_1 + x_1 + b_2 + b_3 + b_4 + x_4 + E$

Y = Disiplin kerja

X_1 = Pencapaian Kerja

X_2 = Kemampuan Adaptasi

X_3 = Kepuasan Kerja

X_4 = Tanggung Jawab

b_0 = Konstanta

b_1 = Variabel Regresi

E = Standar Eror

3.6 Definisi Operasional

1. Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia, baik secara jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu;
2. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan pra sarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dan kegiatan yang dijalankannya;
3. Absensi sidik jari *(finger print)* adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan bantuan *software* untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas/kelompok maupun instansi yang menggunakannya;
4. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Tabel 3.2 Indikator Penilaian

No	Referensi	Indikator	Sub Indikator
1	Efektivitas (Tangkilisan dalam Erna Maeysari, 2012;11)	a. Pencapaian target	a. Pelaksanaan tujuan b. Pencapaian tujuan
		b. Kemampuan beradaptasi	a. Penyesuaian diri internal b. Penyesuaian diri eksternal
		c. Kepuasan kerja	a. Motivasi bekerja b. Kenyamanan c. Sistem insentif

		d. Tanggung jawab	a. Kemampuan menyelesaikan mandat b. Kemampuan menyelesaikan masalah
2	Disiplin Pegawai (Malayu Hasibuan, 2009;194)	a. Tujuan dan kemampuan	a. Tujuan organisasi b. Kemampuan organisasi
		b. Teladan kepemimpinan	a. Pimpinan berdisiplin baik, jujur dan adil
		c. Balas jasa	a. Kompensasi dalam bentuk gaji dan insentif b. Tunjangan
		d. Keadilan	a. Perlakuan sama terhadap pegawai
		e. Pengawasan melekat	a. Mengawasi perilaku, moral, sikap, kerja dan prestasi kerja
		f. Sanksi hukuman	a. Berdasarkan PP no 53 Tahun 2010
		g. Ketegasan	a. Berani bertindak tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawain
		h. Hubungan kemanusiaan atau kerjasama	a. Lingkungan kerja b. Suasana kerja

Instruman yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisioner, dengan jumlah variabel sebanyak dua variabel. Sedang skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala Likert.* Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2012:107).

Dengan skala *Likert,* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudan indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang digunakan dalam skala *Likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, yaitu jawaban setiap item diberi skor, seperti berikut ;

Tabel 3.3 Skor dalam Penelitian

Jawaban	**Skor Pernyataan**	
	Positif	**Negatif**
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

(Sumber: Sugiyono, 2012:104)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah

Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu unsur penunjang Pemerintahan Daerah Provinsi yang berpedoman pada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan telah di bentuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Serta Lembaga Tehnis Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2009 Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Serta Lembaga Tehnis Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah, adalah:

1. Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dari:
    a) Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah
    b) Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris

c) Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional

2. Adapun Susunan Kepegawaian dan kelengkapan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

1) Kepala Badan;
2) Sekretariat Badan;
   a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
   b. Sub Bagian Program dan Pelaporan
   c. Sub Bagian Keuangan
3) Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai;
   a. Sub Bidang Formasi
   b. Sub Bidang Pengembangan Karier
   c. Sub Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai
4) Bidang Mutasi dan Pengendalian Pegawai;
   a. Sub Bidang Mutasi
   b. Sub Bidang Kenaikan Pangkat
   c. Sub Bidang Pengendalian Kepegawaian
5) Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai ;
   a. Sub Bidang Kinerja dan Displin Pegawai
   b. Sub Bidang Penghargaan, Tanda Jasa dan Pensiun Pegawai
   c. Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan PNS
6) Kelompok Jabatan Fungsional;

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor Tahun 2013 tentang Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi

Barat, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

Dalam hal pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil merupakan tupoksi pada Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai. Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan/data, melaksanakan koordinasi, pembinaan, fasilitasi di Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai.

Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai mempunyai fungsi:

a. Penyusunan rencana program dan analisis data kebutuhan Formasi, Pengembangan dan Informasi PNS, Pengolahan serta Pemutakhiran Data;
b. Pelaksanaan seleksi/pengadaan, penyelesaian usulan dan keputusan, pengangkatan sebagai CPNS;
c. Pencatatan dan pemberian jawaban terhadap sanggahan yang muncul akibat formasi, pengembangan dan informasi tentang kepegawaian;
d. Pelaksanaan penyiapan bahan analisis penyajian data pegawai serta pelaksanaan penyimpanan dan pemeliharaan data pegawai;
e. Pemutakhiran data formasi, pengembangan dan informasi PNS;

f. Dan lain-lain

Gambaran umum Kondisi Daerah dilihat dari Potensi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat menurut keadaan akhir Pebruari 2012 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada akhir Tahun 2012 tercatat sebanyak 3.040 orang, yang melayani 1.158.651 jiwa penduduk, (data Sulbar dalam angka 2006-2010) sehingga rasio perbandingan antara PNS terhadap masyarakat adalah rata-rata 1 : 381 orang. Perbandingan tersebut mengakibatkan beban pegawai cukup besar. Saat ini Kantor Badan Kepegawaian Daerah menempati Gedung di Jl. A. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sayap Kanan Gedung III Lt. I Tlp.0426-2325127 Mamuju yang berada satu komplek dengan kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah

c. Visi Badan Kepegawaian Daerah

Visi Badan Kepegawaian Daerah dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat Secara dimensional pernyataan visi berfokus kemasa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu.

Misi 1 Pembangunan Provinsi 2011-2016: Membangun tata kelolah pemerintah yang baik, melalui upaya pengembangan dan penataan sumber daya aparatur pemerintah.

Misi 2 Gubernur dan Wakil Gubernur 2011-2016: Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah daerah sebagai pelayan masyarakat dan pelaksana kebijakan pemerintahan pemerintah

Misi ini bertujuan untuk Membangun tata kelolah pemerintah yang baik, melalui upaya pengembangan dan penataan sumber daya aparatur pemerintah dan yang dapat dievaluasi secara berkala melalui analisis jabatan terhadap

tingkat profesionalisme aparat sesuai deskripsi jabatan, dengan senantiasa mengembangkan dan menyempurnakan penatalaksanaannya baik sistem, prosedur maupun tata kerja pengembangan sarana dan prasarana kerja guna meningkatkan gaiarah dan semangat kerja aparat, serta senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga mampu menerjemahkan dan mewujudkan kebijakan pembangunan daerah secara akurat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan Misi 1 Pembangunan Provinsi 2011-2016 dan Misi–1 Gubernur dan Wakil Gubernur 2011-2016 tersebut maka Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dirumuskan untuk lima tahun kedepan (2012-2016) yaitu :

"TERWUJUDNYA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI BARAT YANG PROFESIONAL, NETRAL, SEJAHTERA, TANGGUH DAN BERMORAL"

Visi tersebut diatas mempunyai tiga makna :

Pertama **:** " *Profesional"*

mempunyai makna bahwa PNS Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat memiliki keahlian dalam bekerja dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tiinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja

Kedua : " *Netral*"

mempunyai makna bahwa PNS dalam bekerja tidak memihak dan tidak dikendalikan salah satu kekuatan politik atau kekuatan tertentu, sehingga dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan

memberikan pelayanan kepada masyarakat dilakukana secara profosional serta tidak membedakan suku, ras dan agama.

Ketiga : *"Sejahtera"*.

Makna dari 'sejahtera' adalah bahwa penghasilan PNS yang sah dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi diri dan keluarganya baik pada saat masih aktif maupun setelah pensiun.

Keempat : *"Tangguh"*.

Tangguh, bermakna bahwa PNS Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat mampu bekerja secara professional dan proporsional baik dalam keadaan normal maupun dalam tekanan.

Kelima : *"Bermoral"*.

Makna bermakna bahwa PNS Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika dalam melaksanakan tugas kapan dan dimanapun bekerja.

d. Misi Badan Kepegawaian Daerah

Dalam mencapai visi organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mempunyai misi sebagai berikut :

a. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
b. Meningkatkan manajemen kepegawaian yang berbasis kompetensi
c. Meningkatkan kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai.
d. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

e. Meningkatnya produktifitas dan kinerja pegawai
f. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan formal

e. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah maka dirumuskan kebijakan strategi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategi.

Tujuan

a. Terciptanya sistem perencanaan dan pengembangan pegawai
b. Terwujudnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian secara terintegrasi
c. Terwujudnya aparatur yang disiplin dan sejahtera
d. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas
e. Terwujudnya kompetensi dan kinerja aparatur yang profesional dan akuntabel

Sasaran

a. Meningkatnya sistem perencanaan dan pengembangan pegawai
b. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan terpadu
c. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian
d. Meningkatnya tingkat kesejahteraan dan disiplin pegawai
e. Meningkatnya kuantitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi

f. Meningkatnya kinerja aparatur yang akuntabel

f. Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program.

Adapun strategi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2012-2016. dirumuskan dalam enam kebijakan sebagai berikut:

1. Kebijakan Umum :

   Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat secara efektif dan efisien.

2. Kebijakan Pemantapan Kelembagaan dan ketatausahaan diarahkan pada :
   a. Pemantapan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dikaitkan dengan kewenangan dan rincian kegiatannya;
   b. Peningkatan efektifitas pembinaan pegawai;
   c. Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal;
   d. Peningkatan sistem jaringan informasi kepegawaian dan kediklatan;
   e. Pengembangan sistem manajemen internal Badan Kepegawaian Daerah;
   f. Penataan sistem prosedur ketatausahaan.
3. Kebijakan pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada:

a. pemantapan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai serta formasi jabatan;
b. pemantapan sistem dan manajemen kepegawaian dengan mengembangkan Simpeg;
c. Memantapkan mekanisme kerja di bidang kepegawaian;
d. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKN, Kementerian PAN dan LAN RI serta Perguruan Tinggi, dll);
e. Peningkatan kualitas pengelolaan ketatausahaan.

4. Kebijakan pendayagunaan dan pengembangan Sumberdaya Organisasi diarahkan pada:
   a. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai Badan Kepegawaian Daerah;
   b. Peningkatan efektivitas dan efisiensi sumberdaya organisasi.

g. Kebijakan

Kebijakan yang dirumuskan untuk mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2012- 2016 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas pelayanan administrasi perkantoran
2. Penyelenggaraan rekruitment pegawai sesuai dengan kebutuhan
3. Optimalisai fungsi pengawasan melekat (Waskat)
4. Peningkatan disiplin dan kesejahteraan PNS
5. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui jalur pendidikan dan pelatihan formal

6. Optimalisasi fungsi pelaporan
7. Ketersediaan Sistem Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG) secara akurat, tepat dan cepat.

h. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbicangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.

   Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana masih perlu di integrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya, serta kurang lengkap dan akuratnya data ini.

   Data pegawai yang lengkap dan up to date merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasaitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya manusia aparatur. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat, dapat berakibat terhadap tidak sesuainya rencana yang disusun dengan kebutuhan pegawai. Untuk itu keberadaan sistem informasi manajemen kepegawaian ini perlu lebih

dioptimalkan lagi, agar perencanaan dan pemberdayaan sumber daya manusia aparatur lebih dapat ditingkatkan

2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan.

   Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju good governance.

   Beberapa faktor yang menyebabkan belum diterapkannya penempatan pegawai sesuai standar kompetensi jabatan, antara lain adalah karena belum optimalnya fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT).

3. Kurangnya Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas/ profesional dan berdisiplin kerja.

   Disadari bahwa tingkat kedisiplinan aparatur merupakan salah satu indikator terciptanya kinerja yang maksimal, sehingga terlahirlah sebuah kondisi kerja serta disiplin kerja yang muaranya adalah profesionalitas.

i. Keadaan Pegawai

Jumlah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu berjumlah 46 orang, yang dimana terdiri dari :

Tabel 4.1 Jumlah PNS pada BKD Provinsi Sulawesi Barat

No	Jabatan	Jumlah PNS
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bidang	10
5	Staf	30
TOTAL		46

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

4.1.2 Deskripsi Data

4.1.2.1 Pengujian Persyarat Statistik

4.1.2.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrument yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 46 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengtahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefisienkan waktu dalam pengambilan data di lapangan. Artinya, apabila 46 sampel yang didapat

hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut diganti dengan instrumen baru sebagai pengganti instrumen yang tidak valid. Kemudian kuesioner tersebut disebar kembali untuk menghasilkan instrumen yang valid. Tetapi apabila ditemukan hasil sampel yang tidak valid namun, tetap mewakili indikator, maka instrumen tersebut dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini, adalah dengan menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan SPSS versi 24. Item pernyataan disebut valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item/butir instrumen dinyatakan tidak valid. Adapun hasil-hasil pengujian validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Efektivitas Absensi *finger print* (X)

No. Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,313	0,2907	Valid
2	0,448	0,2907	Valid
3	0,706	0,2907	Valid
4	0,489	0,2907	Valid
5	0,025	0,2907	Tidak Valid
6	0.440	0,2907	Valid
7	0,465	0,2907	Valid
8	0,323	0,2907	Valid
9	0,104	0,2907	Tidak Valid
10	0,472	0,2907	Valid
11	0,078	0,2907	Tidak Valid
12	0,316	0,2907	Valid
13	0,306	0,2907	Valid
14	0,587	0,2907	Valid
15	0,487	0,2907	Valid
16	0,374	0,2907	Valid
17	0,405	0,2907	Valid

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui dari 17 butir pernyataan dari variabel penerapan Absensi *finger print* (X) dapat diketahui bahwa terdapat tiga butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu butir pernyataan nomor 5 (r_{hitung} = 0,025), nomor 9 (r_{hitung} = 0,104), dan nomor 11 (r_{hitung} = 0,078) dimana nilai koefisien korelasinya lebih rendah dari r_{tabel} 0,2907 dengan tingkat kesalahan 5 %. Untuk butir pernyataan yang mempunyai validitas paling tinggi adalah butir pernyataan nomor 3 dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,706.

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang valid sebanyak 14 butir pernyataan dan yang tidak valid 3 butir pernyataan, artinya pernyataan tersebut dihilangkan dan tidak perlu diganti karena indikator instrumen dapat terukur dengan butir pernyataan lainnya yang mengukur aspek yang sama, yaitu penerapan absensi *finger print* (X). Berikutnya hasil uji validitas instrument variabel Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) :

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y)

No. Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
18	0.332	0.2907	Valid
19	0.585	0.2907	Valid
20	0.706	0.2907	Valid
21	0.830	0.2907	Valid
22	0.664	0.2907	Valid
23	0.355	0.2907	Valid
24	0.595	0.2907	Valid
25	0.738	0.2907	Valid
26	0.666	0.2907	Valid
27	0.536	0.2907	Valid
28	0.589	0.2907	Valid
29	0.589	0.2907	Valid
30	0.814	0.2907	Valid
31	0.585	0.2907	Valid
32	0.582	0.2907	Valid
33	0.516	0.2907	Valid

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari 16 butir pernyataan dari variabel disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) dapat diketahui bahwa semuanya valid karena nilai koefisien korelasinya lebih tinggi dari r_{tabel} yang menunjukan angka sebesar 0,245. Untuk butir pernyataan yang mempunyai validitas paling tinggi adalah pernyataan nomor 21 dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,830, sedangkan butir pernyataan yang validitasnya paling rendah adalah pernyataan nomor 23 dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,255.

Hasil pengujian validitas instrument penelitian yang valid mengandung pengertian secara statistika instrument variabel disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) memiliki konsistensi internal, artinya pernyataan-pernyataan pada instrument ini mengukur aspek yang sama yaitu disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4.1.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPPS 24. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel penerapan absensi *finger print* (X), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Reliabilitas Efektivitas Absensi *Finger print* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	14

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha* adalah sebesar 0,713. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *alpha*nya lebih dari

0,30 (Sugiyono,2008:126). Maka hal ini dapat diartikan bahwa 0,713 > dari 0,30 sehingga instrumen yang diuji sudah reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu penerapan absensi *finger print* (X) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain ada konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama. Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5
Reliabilitas Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	16

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,707. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,30 (Sugiyono,2008:126). Maka hal ini dapat diartikan bahwa 0,886 > dari 0,30 sehingga instrumen yang diuji bisa reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain ada konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama.

4.1.2.1.3 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang data hasil penelitian variabel X dan variabel Y, maka peneliti mencoba untuk melakukan perhitungan

mean, median, dan modus serta normalitas guna menjaga ketepatan metode statistik yang digunakan, karena apabila data yang dihasilkan tidak normal maka statistik yang digunakan adalah *statistic non parametric* sedangkan apabila data yang dihasilkan adalah normal maka statistik yang digunakan adalah *statistic parametric* (Sugiyono,2010:172). Pengelolaan data dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS 24, agar lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Normalitas Variabel X dan Variabel Y

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penerapan Absensi	,145	46	,017	,971	46	,308
Disiplin Pegawai	,145	46	,016	,961	46	,123

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal menggunakan *shapiro wilk*, maka pada output SPSS cukup dilihat nilai *Sig*. pada kolom *Shapiro-Wilk*. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *sig* untuk Variabel X adalah 0,308 dan nilai sig untuk Variabel Y adalah 0,123 . kedua nilai sig itu lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi Normal atau yang berarti menerima nilai koefisien *Alpha* adalah sebesar 0,308 dan 0,123.

4.1.2.2 Identitas Responden

Responden merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini jumlah populasi seluruhnya berjumlah 68 pegawai yang terdiri dari 46 Pegawai Negeri Sipil, dan 22 Tenaga Kerja Kontrak di BKD Provinsi Sulawesi Barat yang diambil dalam penelitian ini hanya Pegawai Negeri

Sipil dan peneliti menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menentukan sampel peneliti menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di BKD Provinsi Sulawesi Barat dijadikan sampel. Pegawai Negeri Sipil dari tiap-tiap bidang diBKD Provinsi Sulawesi Barat yaitu :

Tabel 4.7
Jumlah Sampel yang diambil

No	Nama Unsur	Jumlah
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris Badan	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bidang	9
5	Staf Fungsional Umum	31
	Total	**46**

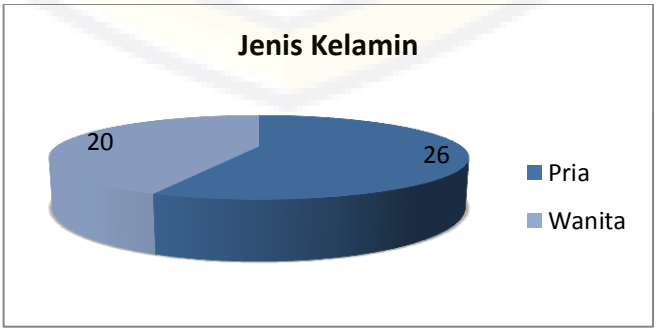
(Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2017)

Dalam mengisi kuisioner, responden diminta untuk memberikan identitas diri sebagai penunjang data. Dimana identitas diri meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan jabatan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukan bahwa responden penelitian terdiri dari Pria dan Wanita. Adapun data mengenai hal tersebut tersaji pada tabel sebagai berikut:

Diagram 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

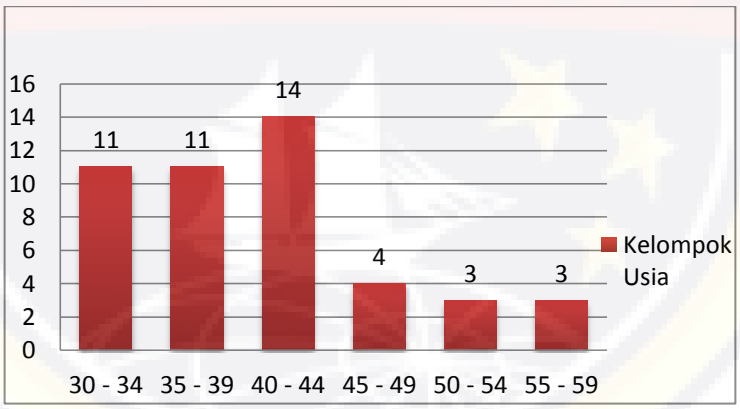


Berdasarkan diagram 4.1 di atas maka dapat diketahui jumlah responden sebanyak 46 orang, terdiri dari 26 pria dan 20 wanita. Dengan lebih banyaknya identitas responden yang berjenis kelamin pria maka pandangan dari golongan wanita kurang mewakili dalam memberikan penilaian terhadap pengaruh penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang berjenis kelamin pria lebih mendominasi dari pada jumlah pegawai yang berjenis kelamin wanita, sehingga pandangan dari pegawai yang berjenis kelamin pria lebih besar.

b. Karakteristik Usia

Berdasarkan data yang terhimpun dari penelitian dapat diketahui variasi usia responden, sebagaimana tersaji pada tabel berikut ini :

Diagram 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia



(Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017)

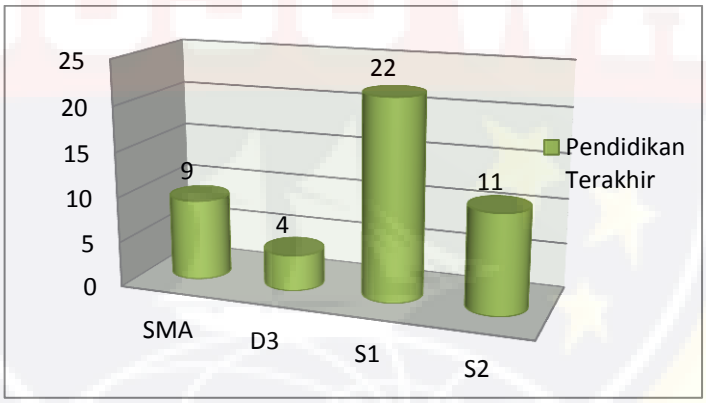
Berdasarkan diagram 4.2 diatas, maka dapat dilihat dari 46 identitas responden berdasarkan tingkat usia diperoleh dengan rincian tingkat usia 30-34 tahun sebanyak 11 orang dari keseluruhan sampel, tingkat usia 35-39 tahun sebanyak 11 orang dari keseluruhan sampel, tingkat usia 40-44 tahun sebanyak 14 orang dari keseluruhan sampel, tingkat usia 45-49 tahun sebanyak 4 orang

dari keseluruhan sampel,tingkat usia 50-54 tahun sebanyak 3 orang dari keseluruhan sampel dan tingkat usia 55-57 tahun sebanyak 3 orang dari keseluruhan sampel. Dengan demikian pegawai yang banyak terlibat dalam memberikan penilaian terhadap penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat dilihat dari tingkat usia yang paling banyak yaitu berusia 40-45 tahun.

c. Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan aspek substansi bagi seorang pegawai menjadi salah satu persyaratan utama ketika proses rekruitmen dan banyak mempengaruhi perjalanan karier. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden, yaitu :

Diagram 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



(Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2017)

Berdasarkan data diagram 4.3 di atas, maka dapat dilihat bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir yang berbeda. Penjabarannya adalah sebagai berikut responden dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 9 orang, kemudian yang berlatar belakang D3 berjumlah 4 orang, lalu yang berlatar belakang S1 berjumlah 22 orang, dan yang terakhir ialah yang berlatar belakang S2 keatas

berjumlah 11 orang. Sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan di BKD Provinsi Sulawesi Barat lebih banyak S-1. Oleh karena itu kompetensi pegawai dari segi pendidikan sangat sesuai.

4.1.3 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan peneliti dengan cara mendeskripsikan data hasil wawancara dan penyebaran kuisioner kepada para Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai sejauh mana penilaian terhadap pengaruh penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Pada penelitian ini untuk variabel penerapan absensi *finger print* (X) peneliti menggunakan 8 indikator terdiri dari 4 indikator menurut Tangkilisan, yaitu pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasaan kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan 4 indikator berikutnya menurut Davis, yaitu perangkat keras (*hardware*), *database*, prosedur, dan personalia pengoprasian. Untuk variabel disiplin pegawai (Y) peneliti menggunakan 8 indikator menurut Hasibuan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jas, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Untuk menjelaskannya lebih dalam, di bawah ini adalah pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat terkait dengan 8 indikator variabel efektivitas (X) dan 10 indikator variabel disiplin pegawai (Y) dari teori yang dikemukakan diatas, yang sesuai dengan apa yang ditemukan dilapangan seperti sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun lebih lengkapnya peneliti menguraikannya dalam bentuk tabel disertai pemaparan dan

kesimpulan hasil jawaban dari pertanyaan yang diajukan melalui kuisioner kepada para responden dan diolah dengan SPSS 24.

4.1.3.1 Penyajian Data Variabel Efektivitas Absensi finger print (X)

a. Pencapaian Target

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator pencapaian target, antara lain :

Pertama, penerapan absensi *finger print* sudah mengarah pada tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan kehadiran pegawai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.8
Penerapan Absensi *Finger print* Sudah Mengarah Pada Tujuan Organisasi (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	47,8	47,8	47,8
	SS	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 1)

Dari tabel 4.8 diatas adalah pernyataan yang ditujukan kepada pegawai di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat yang statusnya sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil. Sebagian besar responden menjawab bahwa penerapan absensi *finger print* sudah mengarah pada tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kehadiran pegawai. Hal ini terbukti pada tabel 4.8 bahwa 24 responden atau 52,2 persen menjawab sangat setuju dan 22 responden atau 47,8 persen menjawab setuju.

Melihat kondisi ini dapat dilihat bahwa penerapan absensi *finger print* memang dapat meningkatkan kehadiran pegawai di lingkungan dan hal ini pula merupakan pencapaian target yang ingin dicapai oleh pimpinan BKD Provinsi Sulawesi Barat.

Kedua, pegawai dalam bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pegawai Dalam Bekerja Sesuai Dengan Tujuan Organisasi
(X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	78,3	78,3	78,3
	SS	10	21,7	21,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 2)

Berdasarkan tabel 4.9 ini dapat terlihat bahwa pegawai dalam bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang sangat setuju sebanyak 10 responden atau 21,7 persen dan yang menjawab setuju terhadap pernyataan ini sebanyak 36 responden atau 78,3 persen. Dan menurut sebagian responden yang telah menjawab sangat setuju dan setuju, bekerja memang harus sesuai dengan tujuan organisasi kalau tidak buat apa bekerja disini (BKD Provinsi Sulawesi Barat).

Berarti pelaksanaan tujuan di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat terlaksana atau tercapai karena pegawai melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan tujuan organisasi dan tidak ada satu orang pegawai pun yang menjawab sangat tidak setuju atau pun tidak setuju dengan pernyataan pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Ketiga, penerapan absensi *finger print* diterapkan kepada seluruh pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.10
Penerapan Absensi *Finger print* Diterapkan Kepada Seluruh Pegawai X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	56,5	56,5	56,5
	SS	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 3)

Tabel 4.10 Diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden atau 56,5 persen dan 20 responden atau 43,5 persen menjawab setuju atas pernyataan bahwa penerapan absensi *finger print* diterapkan kepada seluruh pegawai di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat. Karena menurut sebagian responden yang telah menjawab sangat setuju dan setuju penerapan absensi print diterapkan kepada seluruh pegawai akan membuat semua pegawai tepat waktu datang ke Kantor BKD dan ini pun akan adil tidak ada pegawai yang dibiarkan datang terlambat. Menurut Kepala Sub bagian Kepegawaian, penerapan absensi *finger print* sudah mulai diterapkan kepada seluruh instansi yang berada di wilayah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Melihat kondisi ini seharusnya tingkat disiplin pegawai untuk hadir tepat waktu bisa lebih meningkat dibandingkan sebelum dilakukan penerapan absensi *finger print* . Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator pencapaian target yang berdasarkan teori dari Tangkilisan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.11
Frekuensi Indikator Pencapaian Target

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	%
		1	2	3		
1	SS	24	10	20	54	39.13%
2	S	22	36	26	84	60.87%
3	TS	0	0	0	0	0.00%
4	STS	0	0	0	0	0.00%
Total		46	46	46	138	100.00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuisoner Nomor 1, 2, dan 3 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 39,13 persen responden yang menjawab sangat setuju, 60,87 persen responden yang menjawab setuju. Semua responden menanggapi positif terhadap pernyataan ini. Sehingga dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator pencapaian target sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dan dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *finger print* sangat baik berpengaruh untuk pencapaian target yang ingin dicapai oleh BKD Provinsi Sulawesi Barat dari segi persentase yang ada.

b. Kemampuan Beradaptasi

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kemampuan beradaptasi, antara lain :

Pertama, pegawai mudah menyesuaikan diri dengan perubahan absensi dari manual ke absensi *finger print* . Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.12
Pegawai Mudah Menyesuaikan Diri Dengan Perubahan Absensi
X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15,2	15,2	15,2
	S	27	58,7	58,7	73,9
	SS	12	26,1	26,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 4)

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa kemampuan beradaptasi pegawai dengan absensi *finger print* masih rendah, hal ini terbukti dengan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju hanya 12 responden atau 26,1 persen, yang menjawab setuju 27 responden atau 58,7 persen dan sebanyak 7 responden atau 15,2 persen tidak setuju dengan pernyataan ini. Berarti masih adanya responden yang menjawab tidak setuju ini menunjukan pegawai belum bisa menyesuaikan diri dengan perubahan absensi dari manual ke absensi *finger print*. Ketidaksetujuan pegawai terhadap perubahan absensi dari manual ke absensi *finger print* karena menurut ke 7 responden, kehadiran pegawai harus tepat waktu karena bila terlambat satu menit pun akan tercatat pada mesin absensi *finger print* dan hal tersebut perlu penyesuaian. Padahal penerapan absensi *finger print* sudah terlaksana 1 tahun 5 bulan di BKD Provinsi Sulawesi Barat dan seharusnya ke 7 responden tersebut sudah bisa menyesuaikan diri.

Kedua, penerapan absensi *finger print* sesuai dengan perkembangan teknologi. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.13
Absensi *Finger print* Sesuai Dengan Perkembangan Teknologi
X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	58,7	58,7	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 6)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 responden atau 41,3 persen menjawab sangat setuju dan 27 responden atau 58,7 persen menjawab setuju penerapan absensi *finger print* di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah sesuai dengan perkembangan teknologi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di lingkungan BKD Provinsi

Sulawesi Barat penerapannya sudah sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini dan hal tersebut menunjukkan penyesuaian diri terhadap eksternal organisasinya cukup bagus. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator pencapaian target yang berdasarkan teori dari Tangkilisan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.14
Frekuensi Indikator Pencapaian Target

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		4	6		
1	SS	12	19	31	33.70%
2	S	27	27	54	58.70%
3	TS	7	0	7	7.61%
4	STS	0	0	0	0.00%
Total		46	46	92	100.00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuisoner Nomor 4 dan 6 tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 33,7 persen responden yang menjawab Sangat Setuju, 58,70 persen responden yang menjawab Setuju, 7,61 persen yang menjawab Tidak Setuju. Sehingga dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator pencapaian target belum dapat dikatakan baik dalam pernyataan ini. Karena ada beberapa pegawai yang sukar beradaptasi dengan adanya penerapan absensi *finger print.* Namun secara umum pegawai di BKD sudah bisa beradaptasi dengan teknologi baru sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *finger print* berpengaruh dalam kemampuan beradaptasi oleh PNS BKD Provinsi Sulawesi Barat dari segi persentase yang ada.

c. Kepuasan Kerja

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kekepuasan kerja antara lain :

Pertama, adanya absensi *finger print* memotivasi pegawai dalam berdisiplin diri, responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.15
Absensi *Finger print* Memotivasi Pegawai
X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	S	9	19,6	19,6	21,7
	SS	36	78,3	78,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 7)

Dilihat dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden atau 78,3 persen menjawab sangat setuju, sebanyak 9 responden atau 19,6 persen menjawab setuju dengan adanya absensi *finger print* memotivasi pegawai dalam berdisiplin diri. Akan tetapi, ada 1 pegawai atau 2,2 persen yang tidak setuju kalau absensi *finger print* memotivasi pegawai dalam berdisiplin diri, karena menurut mereka pegawai masih saja ada yang tidak disiplin walaupun sudah diterapkan absensi *finger print*. Sehingga dapat disimpulkan dengan jumlah responden yang menjawab setuju lebih banyak, hal ini menunjukan bahwa adanya absensi *finger print* memang benar dapat memotivasi pegawai dalam berdisiplin diri.

Kedua, terdapat kesesuaian sistem insentif dengan beban kerja setiap pegawai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.16
Kesesuaian Sistem Insentif Dengan Beban Kerja Setiap Pegawai
X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	35	76,1	76,1	82,6
	SS	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 8)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas bahwa sebanyak 3 responden atau 6,5 persen menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden atau 76,1 persen menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau 17,4 persen menjawab sangat setuju. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beragam pendapat yang dikemukakan oleh para pegawai mengenai pernyataan ini. Dari hasil wawancara dengan pegawai, sistem insentif yang dijalankan pada BKD Provinsi Sulawesi Barat bukan berdasarkan beban kerja namun berdasarkan kehadiran dan ketepatan waktu datang dan pulang kantor. Responden yang menjawab tidak setuju karena merasa beban kerjanya lebih banyak. Sehingga indikator kesesuaian sistem insentif dengan beban kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator kepuasan kerja yang berdasarkan teori dari Tangkilisan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.19
Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		7	8		
1	SS	36	8	44	47.83%
2	S	9	35	44	47.83%
3	TS	1	3	4	4.35%
4	STS	0	0	0	0.00%
Total		46	46	92	100.00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuisoner Nomor 7,8 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa dari 164 responden terdapat 47,83 persen responden yang menjawab sangat setuju, 47,83 persen responden yang menjawab setuju, dan 4,35 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator kepuasan kerja sudah dapat dikatakan sangat baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dominan dengan jawaban responden setuju dan kepuasan kerja pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat terhadap penerapan absensi *finger print* sudah sangat baik. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada.

d. Tanggung Jawab

Terdapat 1 pernyataan yang berhubungan dengan indikator tanggung jawab antara lain :

Pertama, pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah selalu berkoordinasi dengan pimpinan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.19
Pengambilan Keputusan Selalu Berkoordinasi Dengan Pimpinan
X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,3	4,3	4,3
	TS	3	6,5	6,5	10,9
	S	22	47,8	47,8	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 10)

Dilihat dari tabel 4.19 dapat diketahui jumlah responden yang menjawab sangat setuju 19 responden atau 41,3 persen, yang menjawab setuju sebanyak 22 responden 47,8 persen dengan pernyataan ini. Sedangakan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,5 persen dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,3 persen.

Dengan jumlah responden yang menjawab setuju lebih mendominasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah pegawai pada BKD Provinsi Sulawesi Barat selalu berkoordinasi terlebih dahulu dengan pimpinan. Hal ini pun terbukti di lapangan ketika ada masalah mengenai absensi *finger print* seperti penginputan data, koneksi ke komputer, dan masalah pegawai yang absen tetapi jarinya tidak bisa terbaca oleh mesin absensi *finger print*, operator akan berkoordinasi terlebih dahulu dengan pimpinan yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian di BKD Provinsi Sulawesi Barat.

e. Perangkat Keras (*Hardware*)

Terdapat 2 pernyataan yang berhubungan dengan indikator perangkat keras (*hardware*) antara lain :

Pertama, mesin absensi *finger print* dan komputer yang digunakan sudah terstandarisasi dengan baik. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.20
Mesin Absensi *Finger print* Dan Komputer Terstandarisasi Dengan Baik
X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	28,3	28,3	28,3
	S	33	71,7	71,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 12)

Dilihat dari tabel 4.20 jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 responden atau 28,3 persen, setuju sebanyak 33 responden atau 71,7 persen. Dari perbedaan jawaban diatas menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mengetahui atau menganggap mesin absensi *finger print* belum terstandarisasi dengan baik di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Akan tetapi, dengan jumlah jawaban yang mendominasi yaitu jawaban setuju, berarti dapat

disimpulkan bahwa mesin absensi *finger print* dan komputer yang digunakan di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah terstandarisasi dengan baik.

Kedua, jaringan yang terhubung antara mesin absensi *finger print* dan komputer terkoneksi dengan baik. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.21
Jaringan Terkoneksi Dengan Baik
X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	13,0	13,0	13,0
	S	37	80,4	80,4	93,5
	SS	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 13)

Absensi melalui mesin absensi *finger print* dapat terlihat seluruhnya dengan menggunakan komputer, sehingga antara mesin absensi *finger print* dengan komputer harus terkoneksi dengan baik jaringannya. Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan ini yaitu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 6,5 persen, setuju sebanyak 37 responden atau 80,4 persen, dan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden atau 13,0 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jaringan yang terhubung antara mesin absensi *finger print* dengan komputer khususnya komputer yang digunakan operator terkoneksi dengan baik bila dilihat dari jawaban responden yang mendominasi jawaban setuju. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator perangkat keras (*hardware*) yang berdasarkan teori dari Davis dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.22
Frekuensi Indikator Perangkat Keras (*Hardware*)

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		12	13		
1	SS	0	3	3	3.26%
2	S	33	37	70	76.09%
3	TS	13	6	19	20.65%
4	STS	0	0	0	0.00%
Total		46	46	92	100.00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuisoner Nomor 12 dan 13 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 3,26 persen responden yang menjawab sangat setuju, 76,09 persen responden yang menjawab setuju, 20,65 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Davis tentang efektivitas penerapan absensi *finger print* pada indikator perangkat keras (*hardware*) sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa perangkat keras (*hardware*) di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah cukup baik terlebih dalam hal penerapan absensi *finger print*, karena tanpa perangkat keras (*hardware*) yang baik absensi melalui mesin absensi *finger print* akan terjadi permasalahan yang timbul dan hasil input data bisa tidak sesuai. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

f. Database

Terdapat 1 pernyataan yang berhubungan dengan indikator *database* antara lain:

Pertama, database kepegawaiaan selalu *update* sehingga tercipta data yang akurat. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.23
Database* Kepegawaiaan Selalu *Update
X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	32	69,6	69,6	76,1
	SS	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 14)

Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat selalu menggunakan *database* dalam mencari data atau kehadiran pegawai, sehingga diperlukan data yang akurat dengan cara selalu meng*update* data tersebut. Dilihat dari tabel 4.23 dapat diketahui mengenai *database* yang berada di BKD Provinsi Sulawesi Barat dan jawaban responden yaitu sangat setuju sebanyak 11 responden atau 23,9 persen, setuju sebanyak 32 responden atau 69,6 persen, dan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,5 persen.

Hal ini menunjukan bahwa *database* kepegawaian selalu update sehingga tercipta data yang akurat di BKD Provinsi Sulawesi Barat dengan jawaban yang mendominasi yaitu jawaban setuju dengan pernyataan ini. Sehingga dalam teori Davis tentang penerapan absensi *finger print* pada indikator *database* sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan *database* di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah baik dan efektif untuk mencari data atau kehadiran pegawai terlebih data yang dihasilkan selalu *update* sehingga kemungkinan kecil tidak ada kesalahan dalam data absensi di *database* BKD Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

g. Prosedur

Terdapat 1 pernyataan yang berhubungan dengan indikator prosedur antara lain yaitu penerapan mesin absensi *finger print* sesuai dengan prosedur yang berlaku. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.31
Penerapan Mesin Absensi *Finger print* Sesuai Dengan Prosedur
X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	27	58,7	58,7	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 15)

Sebelum menerapkan absensi *finger print* BKD Provinsi Sulawesi Barat harus mengetahui prosedur yang berlaku, sehingga tidak asal menerapkan saja. Berdasarkan tabel 4.31 diatas menunjukan bahwa responden menjawab setuju sebanyak 129 responden atau 78.7 persen, sangat setuju sebanyak 35 responden atau 21,3 persen dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan absensi melalui mesin absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sehingga penerapan absensi *finger print* dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam teori Davis tentang efektivitas penerapan absensi *finger print* pada indikator prosedur sudah dapat dikatakan baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah baik dan efektif karena sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mudah dipahami pegawai. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

h. Personalia Pengoprasian

Terdapat 2 pernyataan yang berhubungan dengan indikator personalia pengoprasian antara lain :

Pertama, operator absensi *finger print* dari pegawai lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.32
Operator Absensi *Finger print* Dari Pegawai Lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat
X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	37	80,4	80,4	91,3
	SS	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 16)

Dalam penerapan absensi *finger print* dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengoprasian absensi *finger print* dan personalia pengoperasian biasanya dari instansi itu sendiri. Berdasarkan tabel 4.32 diatas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden atau 8,7 persen dan setuju sebanyak 37 responden atau 80,4 persen serta 5 responden atau 10,9 persen menjawab tidak setuju dengan pernyataan ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju operator absensi *finger print* dari pegawai lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, karena dapat menjaga kerahasiaan data absensi pegawai. Akan tetapi 5 responden yang menjawab tidak setuju berpendapat bahwa operator absensi *finger print* sebaiknya bukan berasal dari BKD Provinsi Sulawesi Barat agar tidak ada kecurigaan akan hasil print out dari absensi *finger print.*.

Kedua, operator absensi *finger print* dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.33
Operator Absensi *Finger* Bekerja Sesuai Dengan Prosedur X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15,2	15,2	15,2
	S	31	67,4	67,4	82,6
	SS	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 17)

Dilihat dari tabel 4.33 dapat diketahui bahwa jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 17,4 persen dan setuju sebanyak 31 responden atau 67,4 persen kalau operator absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Akan tetapi, bagi responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau 15,2 persen dikarenakan responden tidak mengetahui apakah operator absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa operator absensi *finger print* dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini diambil dari jawaban yang mendominasi yaitu setuju.

Tabel 4.34
Frekuensi Indikator Personalia Pengoprasian

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		16	17		
1	SS	5	7	12	13.04%
2	S	37	31	68	73.91%
3	TS	4	8	12	13.04%
4	STS	0	0	0	0.00%
Total		46	46	92	100.00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuisoner Nomor 16 dan 17 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 13,04 persen responden yang menjawab sangat setuju, 73,91 persen responden yang menjawab setuju, 13,04 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Davis tentang efektivitas pada indikator personalia pengoprasian sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa personalia pengoprasian mesin absensi *finger print* sudah cukup baik terlebih diambil dari pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat bukan dari pihak luar. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

4.1.3.2 Analisis Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* (X)

Setelah dilakukan analisis validitas dari 17 instrumen untuk variabel penerapan absensi *finger print* (X). Maka data yang valid terdiri dari 14 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

1) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu : 4 x 14 x 46 = 2.576

2) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu 1 x 14 x 46 = 644

Keterangan :

Skor tertinggi = 4

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 46

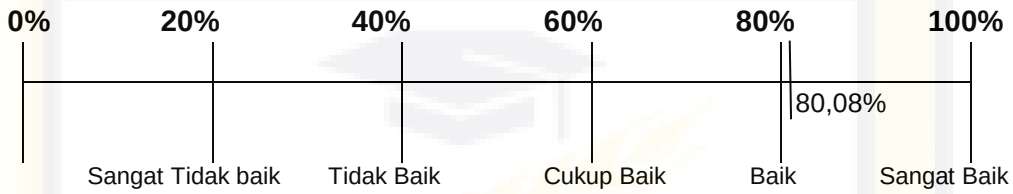
Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 2.063

Rata- rata skor ideal = $\frac{Jumlah\ Skor\ Tertinggi}{Jumlah\ Responden} = \frac{2.576}{46} = 56$

Menurut 46 responden mengenai efektivitas penerapan absensi *finger print* , yaitu : $\frac{Jumlah\ Skor\ Variabel\ X}{Jumlah\ Skor\ Tertinggi} = \frac{2.063}{2.576}$ x 100% = 80,08%

Dari hasil 80,08 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010: 110), sebagai berikut :

Gambar 4.1
Kontinum Interprestasi Skor



Keterangan interprestasi skor:

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

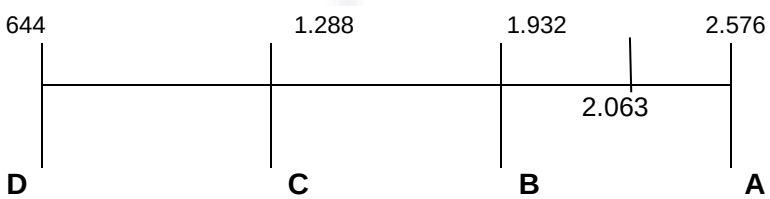
Angka 41% - 60% = cukup baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 81% - 100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa absensi *finger print* yang sudah diterapkan di BKD Provinsi Sulawesi Barat dalam rangka meningkatkan kehadiran pegawai dan tingkat kedisiplinan pegawai untuk mematuhi jam kerja sudah baik. Hal ini terlihat dari nilai 80,08% persen termasuk kategori baik. Dapat dikatakan baik karena pernyataan yang diberikan oleh peneliti mengenai efektivitas absensi *finger print* rata-rata menjawab setuju. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Kategori Penilaian Efektivitas Absensi *Finger print*



4.1.3.3 Penyajian Data Variabel Disiplin Pegawai (Y)

a. Tujuan dan Kemampuan

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator tujuan dan kemampuan, antara lain :

Pertama, Pegawai harus mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.35
Pegawai Harus Mengetahui Tujuan Instansi
D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	69,6	69,6	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 18)

Dari tabel 4.35 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang setuju sebanyak 32 responden atau 69,6 persen, sangat setuju sebanyak 14 responden atau 30,4 persen. Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden menjawab setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah diketahui oleh bawahan dan ini menunjukan tingkat disiplin pegawai mengenai tujuan pimpinan yaitu baik.

Kedua, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.36
Pekerjaan yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan
D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	13,0	13,0	13,0
	S	23	50,0	50,0	63,0
	SS	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 19)

Dari tabel 4.36 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang setuju sebanyak 17 responden atau 50 persen, sangat setuju sebanyak 17 responden atau 37,0 persen, dan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden atau 13 persen. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut 40 pegawai pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Akan tetapi, menurut 6 responden antara pekerjaan dengan kemampuan pegawai belum sesuai. Sehingga pimpian perlu melihat lagi pekerjaan yang diberikan kepada 6 pegawai tersebut apakah benar pekerjaaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Karena apabila benar hal tersebut dapat menghambat dan berpengaruh pada hasil pekerjaan maupun tingkat disiplin pegawai tersebut. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator tujuan dan kemampuan yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.37
Frekuensi Indikator Tujuan dan Kemapuan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		18	19		
1	SS	14	17	31	33,70%
2	S	32	23	55	59,78%
3	TS	0	6	6	6,52%
4	STS	0	0	0	0,00%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 18 dan 19 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 33,70 persen responden yang menjawab Sangat Setuju, 59,78 persen responden yang menjawab Setuju, dan 6,52 persen yang menjawab Tidak Setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah baik dalam bekerja, karena persentasinya sangat kecil untuk yang tidak setuju. Namun, pimpinan tetap harus memberikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan dari masing-masing pegawai agar tingkat disiplinnya bisa mencapai 100 persen.

b. Teladan Pimpinan

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator teladan pimpinan, antara lain :

Pertama, Pimpinan selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.38
Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Berdisiplin
D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	5	10,9	10,9	13,0
	S	17	37,0	37,0	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 20)

Tingkat disiplin pegawai bisa meningkat bila pimpinan bisa menjadi seorang telandan atau memberikan contoh kepada bawahannya. Berdasarkan tabel 4.38 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 23 responden atau 50 persen dan setuju sebanyak 17 responden atau 37,0 persen

menyatakan bahwa pimpinan selama ini selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya. Sedangkan menurut 5 responden atau 10,9 persen tidak setuju dan 1 responden atau 2,2 persen sangat tidak setuju dengan pernyataan ini, karena menurut responden tersebut ada pimpinan yang tidak berdisiplin waktu dan tidak adil kepada bawahannya. Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa pimpinan di BKD Provinsi Sulawesi Barat kurang memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan pimpinan perlu lebih memberikan contoh berdisiplin, agar tidak ada pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan ini.

Kedua, Pimpinan tidak melakukan tindakan Korupsi Kolusi Nepotisme. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.39
Pimpinan Tidak Melakukan Tindakan KKN
D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,7	8,7	8,7
	S	19	41,3	41,3	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 21)

Dari tabel 4.39 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 23 responden atau 50 persen, setuju sebanyak 19 responden atau 41,3 persen, sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8,7 persen. Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak setuju bila pimpinan tidak melakukan tindakan KKN, hal ini menunjukan 14 pegawai tersebut bisa dikatakan kurang disiplin dan kurang mengetahui apakah pimpinan melakukan tindakan KKN atau tidak. Sehingga dapat disimpulkan teladan seorang pimpinan masih diragukan walaupun jawaban responden yang mendominasi yaitu setuju kalau pimpinan di BKD Provinsi Sulawesi Barat tidak

melakukan tindakan KKN. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator teladan pimpinan yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.40
Frekuensi Indikator Teladan Pimpinan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		20	21		
1	SS	23	23	46	50,00%
2	S	17	19	36	39,13%
3	TS	5	4	9	9,78%
4	STS	1	0	1	1,09%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 20 dan 21 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 50 persen responden yang menjawab Sangat Setuju, 39,13 persen responden yang menjawab setuju, dan 9,78 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator teladan pimpinan dapat dikatakan tidak baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut menunjukan persentase tertinggi sebesar 51,2 persen. Dari kondisi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bila dilihat dari teladan seorang pimpinan dapat dikatakan tidak baik, karena pimpinan kurang dapat memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil. Selain itu, pimpinan harus membuktikan tidak melakukan tindakan KKN.

c. Balas Jasa

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator balas jasa, antara lain:

Pertama, Pemberian gaji dan insentif yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.41
Pemberian Gaji dan Insentif yang Adil Bagi Pegawai
D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	30	65,2	65,2	76,1
	SS	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2012 (Pernyataan No. 22)

Berdasarkan tabel 4.41 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 11 responden atau 23,9 persen, dan setuju sebanyak 30 responden atau 65,2 persen dengan pernyataan bahwa pemberian gaji dan insentif yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dari tabel tersebut, menunjukkan tingkat disiplin pegawai belum baik karena ada beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan mengenai balas jasa. Hal ini pun berarti pemberian gaji dan insentif di BKD Provinsi Sulawesi Barat belum adil bagi pegawai, ada yang mempunyai beban kerja yang tinggi tapi insentif yang diterima sama dengan pegawai yang diberi beban pekerjaan sedikit. Hal ini dikarenakan system insentif yang diberikan berdasarkan ketepatan kehadiran di kantor yaitu hasil print out dari absensi *finger pirint*. Pemberian insentif belum berdasarkan kinerja pegawai.

Kedua, Tunjangan Pegawai yang didapat akan mendorong sikap disiplin. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.42
Tunjangan Pegawai yang Didapat Akan Mendorong Sikap Disiplin
D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	69,6	69,6	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2012 (Pernyataan No. 23)

Motivasi seorang pegawai untuk disiplin salah satunya dengan adanya tunjangan. Dari tabel 4.42 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 14 responden atau 30,4 persen, setuju sebanyak 32 responden atau 6 persen. Semua responden menanggapi positif pernyataan ini. Hal ini menunjukan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong sikap disiplin. Semakin tinggi tunjangan yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya. Hal ini dikarenakan tunjangan yang diterima pada BKD Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan kedisiplinan kehadiran, kedatangan dan kepulangan Kantor. Akan ada pengurangan tunjangan bagi yang tidak mengikuti aturan jam kantor. Besarnya tunjangan berdasarkan hasil *print out* absensi *finger print*. Hal inilah yang menyebabkan pendorong sikap disiplin pegawai. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator balas jasa yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.43
Frekuensi Indikator Balas Jasa

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		22	23		
1	SS	11	14	25	27,17%
2	S	30	32	62	67,39%
3	TS	5	0	5	5,43%
4	STS	0	0	0	0,00%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 22 dan 23 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 27,17 persen responden yang menjawab sangat setuju, 67,39 persen responden yang menjawab setuju, dan 5,43 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator balas jasa sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan cukup baik, karena adanya motivasi dari balas jasa yang diberikan kepada pegawai dari pimpinan dan diberikan secara adil sesuai dengan golongan dan prestasi kerja pegawai tersebut. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

d. Keadilan

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator keadilan, antara lain :

Pertama, Perlakuan yang diberikan pimpinan sama terhadap semua pegawainya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.44
Perlakuan yang Diberikan Pimpinan Sama Terhadap Semua Pegawainya
D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	11	23,9	23,9	26,1
	S	25	54,3	54,3	80,4
	SS	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 24)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 9 responden atau 19,6 persen, setuju sebanyak 25 responden atau 54,3 persen, tidak setuju sebanyak 11 responden atau 23,9 persen dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,2 persen. Dari tabel tersebut, menunjukan jawaban responden berbeda-beda mengenai

pernyataan nomor 24 tentang keadilan. Menurut 34 pegawai dari yang menjawab sangat setuju dan setuju pimpinan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap bawahannya dapat meningkatkan disiplin pegawai. Tetapi menurut 12 pegawai yang tidak setuju dan sangat tidak setuju kalau pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dari pimpinan tidak berpengaruh kepada tingkat disiplin pegawai. Padahal dengan perlakuan yang sama terhadap pegawai akan meningkatakn disiplin pegawai dan tidak adanya pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil.

Kedua, pimpinan harus memberikan pekerjaan secara adil kepada bawahannya sesuai dengan TUPOKSI. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.45
Pimpinan Harus Memberikan Pekerjaan Secara Adil
D8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	28	60,9	60,9	67,4
	SS	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 25)

Dari tabel 4.45 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 15 responden atau 32,6 persen, setuju sebanyak 28 responden atau 60,9 persen, tidak setuju sebanyak 3 atau 6,5 persen. Hal ini, menunjukan bahwa dari jawaban yang mendominasi, pegawai setuju bila pimpinan memberikan pekerjaan secara adil kepada pegawai atau bawahannya.

Dan berdasarkan tabel tersebut, menunjukan pula masih terdapat pegawai yang tidak setuju bila pekerjaan yang diberikan pimpinan itu secara adil kepada pegawai. Hal ini berarti 3 orang pegawai tersebut kurang disiplin dan kurang mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah diberikan secara adil atau belum. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator keadilan

yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.46
Frekuensi Indikator Keadilan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		24	25		
1	SS	9	15	24	26,09%
2	S	25	28	53	57,61%
3	TS	11	3	14	15,22%
4	STS	1	0	1	1,09%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 24 dan 25 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.46 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 26,09 persen responden yang menjawab sangat setuju, 57,61 persen responden yang menjawab setuju, 15,22 persen yang menjawab tidak setuju dan 1,09 persen responden menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator keadilan dapat dikatakan tidak baik dalam pernyataan ini. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan tidak baik, karena adanya perlaku yang kurang adil dari pimpinan, sehingga kurang dapat memotivasi pegawai untuk berdisiplin. Sikap kurang adil pimpinan ini ditunjukkan dengan tindakan pemberian tugas yang kurang sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai tersebut. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator Pengawasan Melekat (Waskat) , antara lain :

Pertama, Penilaian & pengawasan terhadap perilaku, sikap, dan kerja pegawai sudah diterapkan instansi. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.47
Penilaian & Pengawasan Sudah Diterapkan Instansi
D9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	23	50,0	50,0	60,9
	SS	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 26)

Berdasarkan tabel 4.46 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 18 responden atau 39,1 persen, setuju sebanyak 23 responden atau 50 persen, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10,9 persen dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut, menunjukan bahwa bagi responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pimpinan sudah melakukan penilaian dan pengawasan terhadap perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Tetapi bagi 5 pegawai tidak setuju bila pimpinan sudah melakukan penilaian dan pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Hal ini berarti, pengawasan dan penilaian yang dilakukan pimpinan BKD Provinsi Sulawesi Barat masih kurang karena masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan nomor 25. Padahal dengan melakukan pegawasan dan penilaian, pimpinan bisa mengetahui tingkat disiplin pegawai.

Kedua, pimpinan mengetahui prestasi kerja dan kesulitan pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.48
Pimpinan Mengetahui Prestasi Kerja Dan Kesulitan Pekerjaan Pegawai
D10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	26,1	26,1	26,1
	S	25	54,3	54,3	80,4
	SS	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 27)

Dari tabel 4.48 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 9 responden atau 19,6 persen, setuju sebanyak 25 responden atau 54,3 persen, dan tidak setuju 12 responden atau 26,1 persen. Dari tabel tersebut, menunjukan bahwa bagi 34 pegawai setuju dan pimpinan sudah mengetahu prestasi dan kesulitan yang dihadapi pegawai lain. Tetapi bagi 12 pegawai yang menjawab tidak setuju, pimpinan tidak mengetahui kesulitan dan prestasi pegawainya. Hal ini menunjukan kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan. Padahal pengawasan mengenai prestasi dan kesulitan yang dihadapi pegawai berpengaruh baik untuk pegawai itu sendiri khususnya untuk BKD Provinsi Sulawesi Barat. Padahal seharusnya semakin tinggi kepedulian pimpinan kepada bawahan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya.

Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator pegawasan melekat (waskat) yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.49
Frekuensi Indikator Pengawasan Melekat (Waskat)

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		26	27		
1	SS	18	9	27	29,35%
2	S	23	25	48	52,17%
3	TS	5	12	17	18,48%
4	STS	0	0	0	0,00%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 26 dan 27 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.49 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 29,35 persen responden yang menjawab sangat setuju, 52,17 persen responden yang menjawab setuju, dan 18,48 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator pengawasan melekat (waskat) tidak dapat dikatakan baik dalam pernyataan yang telah diajukan karena tingginya persentasi responden yang tidak setuju. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan kurang melakukan pengawasan yang melekat kepada bawahannya untuk mengetahui prestasi kerja atau pun kesulitan yang dialami oleh bawahannya. Sehingga faktor ini tidak terlalu berpengaruh terhadap motivasi pegawai untuk disiplin.Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

f. Sanksi Hukuman

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator Sanksi Hukuman, antara lain :

Pertama, Pegawai harus mengetahui Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.50
Pegawai Mengetahui Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010
D11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	50,0	50,0	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 29)

Disiplin Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 dan di dalamnya terdapat sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut. Dari tabel 4.50 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang setuju sebanyak 23 responden atau 50 persen, dan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 50 persen. Hal ini menunjukan seluruh pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah mengetahui adanya peraturan mengenai dispilin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga, pegawai tidak akan melakukan pelanggaran seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 karena dalam peraturan tersebut sudah jelas bagi yang melanggar ada sanksi yang harus ditanggungnya. Akan tetapi, semuanya tergantung dari ketegasan pimpinan pula dalam memberikan sanksi dan hasil observasi di lapangan pegawai mengetahui Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tetapi pegawai pun masih terdapat beberapa yang tidak mematuhi jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya sikap kurang tegas dari pimpinan.

Kedua, sanksi yang diberikan terhadap pelanggar disiplin harus berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.51
Sanksi yang Diberikan Berdasarkan PP No. 53 tahun 2010
D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	26,1	26,1	26,1
	SS	34	73,9	73,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 29)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 34 responden atau 73,9 persen, setuju sebanyak 12 responden atau 26,1 persen. Dari tabel tersebut, menunjukan bahwa pegawai setuju bila pegawai yang melanggar disiplin diberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga, pegawai yang melanggar tidak mengulangi atau melakukan pelanggaran. Namun pada kenyataannya sanksi yang diberikan tidak berdasarkan PP no. 53 tahun 2010 sehingga para responden semua setuju apabila PP no. 53 tahun 2010 ditegakkan secara adil dan merata.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan selain sanksi hukuman peran pimpinan dalam menentukan kebijakkan sangat menentukan tingkat disiplin pegawai yang berada di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator sanksi hukuman yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.52
Frekuensi Indikator Sanksi Hukuman

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		28	29		
1	SS	50	34	84	57,53%
2	S	50	12	62	42,47%
3	TS	0	0	0	0,00%
4	STS	0	0	0	0,00%
Total		100	46	146	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 28 dan 29 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.52 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 57,53 persen responden yang menjawab sangat setuju, 42,47 persen responden yang menjawab setuju, Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator sanksi hukuman sudah dapat dikatakan pernyataan yang sangat baik yang telah diajukan. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan baik karena seluruh pegawai mengetahui mengenai Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan pegawai mengetahui peraturan tersebut kemungkinan kecil pegawai melakukan tindakan yang dapat melanggar disiplin pegawai, karena bila melanggar dalam peraturan tersebut ada sanksi yang harus diterimanya. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut. Namun, kondisi di lapangan pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi bagi pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja maka itulah semua pegawai sangat setuju apabila pelanggaran disiplin ditegakkan sesuai PP no. 53 Tahun 2010 hal ini dibuktikan dengan tingginya pesentasi setuju dan sangat setuju pada pernyataan no. 29.

g. Ketegasan

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator Ketegasan, antara lain :

Pertama, Pimpinan berani bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 4.53
Pimpinan Berani Bersikap Tegas Dalam Memberikan Hukuman
D13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,5	6,5	6,5
	TS	3	6,5	6,5	13,0
	S	24	52,2	52,2	65,2
	SS	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 30)

Pimpinan selain memberikan contoh yang baik kepada bawahan, harus dapat bersikap tegas kepada bawahan yang melanggar dengan memberikan sanksi yang sesuai pelanggarannya. Dari tabel 4.53 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 16 responden atau 34,8 persen, setuju sebanyak 24 responden atau 52,2 persen, dan 3 responden yang tidak setuju atau 6,5 persen serta 3 responden atau 6,5 persen yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari tabel tersebut, berarti pegawai setuju bila pimpinan bersikap tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan instansi. Hal ini pula menunjukan bahwa pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat siap menerima hukuman atau sanksi dari pimpinan bila melanggar peraturan instansi dan berarti pegawai disiplin pada peraturan yang berlaku di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Akan tetapi, kondisi di lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi terbukti dengan ada 6 responden atau 13, 0 persen yang tidak setuju hal tersebut. Mereka menganggap pimpinan tidak berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman.

Kedua, pimpinan harus tegas dalam memberikan contoh sikap disiplin kepada bawahannya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.54
Pimpinan Harus Tegas Dalam Memberikan Contoh Sikap Disiplin
D14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	47,8	47,8	47,8
	SS	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 31)

Berdasarkan tabel 4.54 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang setuju sebanyak 22 responden atau 47,8 persen, dan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 52,2 persen. Dari tabel tersebut, berarti pegawai menyetujui kalau pimpinan memberikan contoh tegas kepada bawahannya untuk berdisiplin. Hal ini dilakukan pimpinan untuk bersikap tegas agar pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat mematuhi dan mengikuti contoh dari pimpinannya. Oleh karena itu, pimpinan harus tegas dalam memberikan contoh berdisiplin karena pegawai biasanya meniru atau mencontoh perilaku atasannya. Dan apabila pimpinan tidak bisa tegas, maka bawahan pun akan berprilaku seenaknya dalam bersikap. Berikut ini hasil frekuensi dari indikator ketegasan yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan :

Tabel 4.55
Frekuensi Indikator Ketegasan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		30	31		
1	SS	16	24	40	43,48%
2	S	24	22	46	50,00%
3	TS	3	0	3	3,26%
4	STS	3	0	3	3,26%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 30 dan 31 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.55 dapat dilihat bahwa dari 164 responden terdapat 35 persen responden yang menjawab A, dan 65 persen responden yang menjawab B. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator ketegasan sudah dapat dikatakan cukup baik dalam pernyataan ini. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan cukup baik bila dilihat dari indikator tersebut, karena pegawai bersikap disiplin di dorong dengan sikap pimpinan yang berprilaku tegas kepada bawahannya terlebih bagi pegawai yang melanggar. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut. Akan tetapi, kondisi di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi terutama bagi pegawai yang datang terlambat dan pulang mendahului, hal tersebut dikarena adanya faktor kekeluargaan.

h. Hubungan Manusia

Terdapat 2 pernyatan yang berhubungan dengan indikator Hubungan Manusia, antara lain :

Pertama, Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih disiplin. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.56
Lingkungan Dan Suasana Kerja yang Nyaman akan Membuat Pegawai Disiplin
D15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	15	32,6	32,6	39,1
	SS	28	60,9	60,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 32)

Dari tabel 4.51 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju sebanyak 28 responden atau 60,9 persen, setuju sebanyak 15 responden atau

32,6 persen, dan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,5 persen. Dari tabel tersebut, menunjukan bahwa menurut responden yang tidak setuju lingkungan dan suasana kerja tidak berpengaruh terhadap pegawai untuk lebih disiplin. Akan tetapi, beda halnya dengan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju, menurut mereka lingkungan dan suasana yang nyaman akan membuat pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat. Dan dapat disimpulkan dari jawaban yang mendominasi bahwa lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat lebih disiplin. Hal ini bisa tercipta bila pimpinan dan pegawainya bekerjasama untuk memciptakan lingkungan dan suasana tempat kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Sehingga, tingkat kedisiplinan pegawai pun akan meningkat di BKD Provinsi Sulawesi Barat.

Kedua, pegawai menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi antar pegawai lain. Responden menjawab sebagai berikut

Tabel 4.57
Pegawai Menciptakan Suasana Hubungan Kemanusiaan
D16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	26	56,5	56,5	63,0
	SS	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2017 (Pernyataan No. 33)

Berdasarkan tabel 4.52 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 atau 37,0 persen, setuju sebanyak 26 responden atau 56,5 persen, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,5 persen, dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju bila hubungan kerja sesama

pegawai dapat menimbulkan sikap disiplin kepada pribadi masing-masing pegawai. Tetapi, ada pun 3 responden yang tidak setuju bila suatu hubungan kerja itu bisa menimbulkan sikap disiplin seorang pegawai dan hal ini pun menunjukan bahwa responden yang menjawab tidak setuju memiliki hubungan yang kurang serasi antar pegawai lainnya, beda halnya dengan responden yang menjawab setuju menunjukkan memiliki hubungan yang serasi antar pegawai lainnya ketika berada di lingkungan kantor maupun tidak berada di lingkungan kantor.

Dan berikut ini hasil frekuensi dari indikator hubungan kemanusiaan yang berdasarkan teori dari Hasibuan dan bertumpu pada metodologi riset yang digunakan:

Tabel 4.58
Frekuensi Indikator Hubungan Kemanusiaan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pertanyaan Nomor		Jumlah	%
		32	33		
1	SS	28	17	45	48,91%
2	S	15	26	41	44,57%
3	TS	3	3	6	6,52%
4	STS	0	0	0	0,00%
Total		46	46	92	100,00%

Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner Nomor 32 dan 33 tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.58 dapat dilihat bahwa dari 46 responden terdapat 48,91 persen responden yang menjawab sangat setuju, 44,57 persen responden yang menjawab setuju, dan 6,52 persen yang menjawab tidak setuju. Sehingga dalam teori Hasibuan tentang disiplin pegawai pada indikator hubungan kemanusiaan sudah dapat dikatakan cukup baik baik dalam pernyataan ini. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan cukup baik, karena dipengaruhi oleh suasana kerja yang nyaman dan

pegawai dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi antar pegawai. Hal ini terbukti dengan dari segi persentase yang ada pada tabel tersebut.

4.1.3.4 Analisis Variabel Disiplin Pegawai (Y)

Setelah dilakukan analisis validitas dari 16 instrumen. Maka semua instrument dikatakan valid, maka terdapat hasil sebagai berikut :

1) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu : 4 x 16 x 46 = 2.944

2) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terrendah, yaitu 1 x 16 x 46 = 736

Keterangan :

Skor tertinggi = 4

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 46

Jumlah skor pengumpulan data variabel Y = 2.418

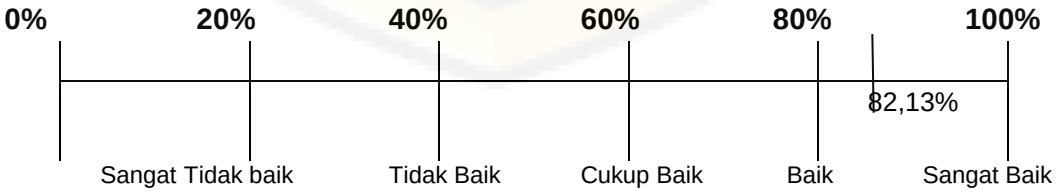
Rata- rata skor ideal = $\frac{Jumlah\ Skor\ Tertinggi}{Jumlah\ Responden} = \frac{2.944}{46} = 64$

Menurut 46 responden mengenai disiplin pegawai, yaitu :

: $\frac{Jumlah\ Skor\ Variabel\ X}{Jumlah\ Skor\ Tertinggi} = \frac{2.418}{2.944}$ X 100% = 82,13 %

Dari hasil 82,13 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010: 110), sebagai berikut :

Gambar 4.3
Kontinum Interprestasi Skor



Keterangan interprestasi skor:

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

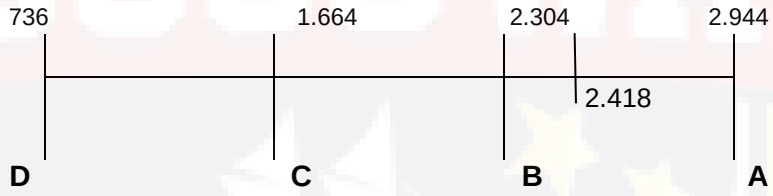
Angka 41% - 60% = cukup baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 81% - 100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa disiplin pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Barat sudah baik. Hal ini terlihat dari nilai 80,50 persen termasuk kategori baik. Dapat dikatakan baik karena pernyataan yang diberikan oleh peneliti mengenai penilaian rata-rata menjawab setuju. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.4
Kategori Penilaian Disiplin Pegawai



Keterangan : A = Sangat setuju

B = Setuju

C = Tidak Setuju

D = Sangat Tidak Setuju

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi *product moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS versi 24 :

Tabel 4.59
Koefisien Korelasi *Product Moment*

Correlations

		Penerapan_absen	Disiplin
Penerapan_absen	Pearson Correlation	1	,609**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	46	46
Disiplin	Pearson Correlation	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.59 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,609 antara penerapan absensi *finger print* (X) terhadap disiplin pegawai (Y). Untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.60

Pedoman untuk memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2010 : 214)

Mengacu pada tabel pedoman interprestasi terhadap koefisien korelasi, maka koefisien korelasi antara efektivitas absensi *finger print* (X) dan disiplin pegawai (Y) adalah kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,609 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,60 – 0,799.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,609, artinya terdapat korelasi sedang antara efetivitas absensi *finger print* (X) dan disiplin pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut **rhitung** ternyata menunjukkan angka sebesar 0,609 lebih besar dari pada rtabel (95% = 0.05) (dk = n – 2 = 46 – 2 = 42) sehingga menunjukan angka sebesar 0,2907. Jadi, jika rhitung > rtabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara efektivitas penerapan absensi *finger print* (X) dan disiplin pegawai (Y).

4.1.4.2 Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel peranan absensi *finger print* (X) terhadap variabel disiplin pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *Model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.

Tabel 4.61
Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609[a]	,371	,357	4,969

a. Predictors: (Constant), Penerapan_absen

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.61 koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0,609, RSquare adalah koefisien determinan yang didapat hasil sebesar 0,357 berarti kontribusi variabel penerapan absensi *finger print* (X) terhadap variabel disiplin

pegawai (Y) kecil yaitu sebesar 37,1 persen dan sisanya 64,3 persen dipengaruhi faktor-faktor lain. Hal ini menunjukan hubungan antar kedua variabel lemah karena semakin kecil angka RSquare semakin lemah hubungan kedua variabel.

4.1.4.3 Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel efetivitas absensi *finger print* (X) dengan variabel disiplin pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

Rumus : Y' = a + bX

Keterangan : Y' = Subjek atau nilai dalam dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y, apabila X = 0 (harfa konstan).

b = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier sederhana melalui SPSS versi 24, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4.62
Regresi Linear Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,331	9,689		,344	,733
	Penerapan_absen	1,098	,215	,609	5,096	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.62 diatas maka dapat dilihat a = 3,331 dan b = 1,098 kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

Y' = a + bX

Y = 3,331 + 1,098 X

Keterangan:

Y : Disiplin Pegawai

X : Efektivitas Absensi *Finger print*

a. Konstanta sebesar 3,331, artinya jika penerapan absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat (X) nilainya 0, maka nilai disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat (Y) nilainya positif sebesar 3,331.
b. Koefisien regresi sebesar 1,098, artinya jika efektivitas absensi *finger print* di BKD Provinsi Sulawesi Barat (X) mengalami kenaikan 1, maka disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,098.

Diketahui dari hasil perhitungan penerapan absensi *finger print* (X) sebesar 80,08 persen, maka persamaan regresinya, adalah:

Y' = a + bX

= 3,331 + 1,098 (80,08)

= 3,331 + 87,927

= 91,258

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh antara penerapan absensi *finger print* dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat, dapat dilihat perbandingannya antara skor dengan taraf kesalahan 0,05 (α = 5%). Adapun ketentuan tingkat signifikasi, yaitu P *value* (sign) > α = Ho diterima dan

Ha ditolak, jadi dapat disimpulkan Ho P *value* (sign) α = Ho ditolak, sedangkan Ha diterima. Lihat tabel koefisien di halaman sebelumnya bahwa nilai sign = 0,000, itu berarti nilai P *value* : 0,000 = 0,000 > 0,05. Dari perhitungan ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara efektivitas absensi *finger print* dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat.

4.1.5 Interprestasi Hasil Penelitian

Dari hasil uji coba diatas diketahui interpretasi dari penelitian yang berjudul Pengaruh Penerapan Absensi *Finger print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat, yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika r_{hitung} lebih besar (≥) dari r_{tabel}, maka Hipotesis diterima. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, maka Hipotesis ditolak. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa r_{hitung} 0,609 > r_{tabel} 0,2907 maka Hipotesis diterima.

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara efektivitas absensi *finger print* (X) dengan disiplin pegawai (Y), maka menggunakan rumus koefisien determinan (R square) Cd = r^2 x 100% = 0,609 x 100% = 37,08%. Artinya besarnya pengaruh penerapan absensi *finger print* (X) terhadap disiplin pegawai (Y) yaitu 37,08 persen dan sisanya 62,91 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka hipotesis yang dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan absensi *finger print* (X) dengan disiplin pegawai (Y) dapat diterima atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dengan data yang dikumpulkan dari sampel.

Untuk menghitung apakah ada pengaruh antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen), maka menggunakan rumus regresi linier yaitu Y = 3,331 + 1,098 X. Artinya, nilai a adalah konstanta sebesar 3,331, jika efektivitas

absensi *finger print* (X) nilainya 0 (nol), maka tingkat disiplin pegawai (Y) nilainya positif sebesar 3,331, nilai b adalah koefisien regresi sebesar 1,098, berarti jika efektivitas absensi *finger print* (X) mengalami kenaikan 1 (satu), maka tingkat disiplin pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,098. Dari ketentuan tingkat signifikasi, yaitu: Ho P *value* (sign) ≤ α = Hipotesis diterima. Lihat tabel koefisien di halaman sebelumnya bahwa nilai sign = 0,000, itu berarti nilai P *value* : 0,05 = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan ini berarti hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara jika penerapan absensi *finger print* (X) dengan disiplin pegawai (Y) di BKD Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh, skor ideal instrumen pada variabel X adalah 4 x 14 x 46 = 2.576. Bila setiap butir mendapatkan skor terendah yaitu : 1 x 14 x 46 = 644, (4 = nilai tertinggi, 1 = nilai terendah, 14 = jumlah item pernyataan yang valid, 46 = jumlah responden). Skor penelitian adalah jumlah skor pengumpulan data variabel X 2.063. Dengan demikian nilai pengaruh efektivitas absensi *finger print* adalah 2.063 : 2.576 = 0,8008 maka dalam prosentase menjadi 80,08 persen.

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh, skor instrumen pada variabel Y adalah 4 x 16 x 46 = 2.944. Bila setiap butir mendapatkan skor terendah, yaitu : 1 x 16 x 46 = 736 (4 = nilai tertinggi, 1 = nilai terendah, 46 = jumlah responden, dan 16 = jumlah item pernyataan), skor penelitian adalah jumlah skor pengumpulan data variabel Y sebesar 2.814. Dengan demikian nilai disiplin pegawai negeri sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat adalah 10.562 : 13.120 = 0,8213 maka dalam prosentase menjadi 82,13 persen.

4.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sedang dan signifikan antara efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah yang terdapat pada bab 1 (satu). Dan berdasarkan analisis diatas, maka jawaban atas pertanyaan perumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

Bagaimana pengaruh penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat?

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka yang pertama dilakukan adalah meneliti tentang ada tidaknya pengaruh antara penerapan absensi *finger print terhadap* disipli PNS pada BKD provinsi Sulawesi Barat. Untuk menjawab hal itu maka digunakan perhitungan hipotesis dengan koefisien korelasi, karena koefisien korelasi menggambarkan apakah ada hubungan antara efektivitas penerapan absensi *finger print* dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment*.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa Hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar 0,609 antara penerapan absensi *finger print* (X) terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) di BKD Provinsi Sulawesi Barat. Dan hal ini pun menunjukan bahwa variabel penerapan absensi *finger print* (X) berpengaruh kuat terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) di BKD Provinsi Sulawesi Barat, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan data-data diatas, maka peneliti menganalisis pelaksanaan efektivitas penerapan absensi *finger print* yang di BKD Provinsi Sulawesi Barat memiliki pengaruh yang kuat signifikannya terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan dapat diketahui pula dari nilai determinan atau RSquare yaitu sebesar 37,2 persen. Adapun besarnya nilai efektivitas absensi *finger print* yang didapat dari jumlah skor variabel efektivitas menurut Tangkilisan dan Davis lalu dibagi jumlah skor tertinggi dan dikali 100 persen, maka hasilnya sebesar 80,08 persen dan besarnya disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD dari hasil jumlah skor variabel disiplin pegawai menurut Hasibuan dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 lalu dibagi jumlah skor tertinggi dikali 100 persen yaitu sebesar 82,13 persen.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, BKD Provinsi Sulawesi Barat, masih belum mampu melaksanakan efektivitas penerapan absensi *finger print*. Misalnya masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat atau bahkan datang untuk absen kemudian keluar lagi meninggalkan kantor BKD Provinsi Sulawesi Barat untuk mengurusin kepentingan pribadi pegawai tersebut. Dan masih terdapat pula pegawai yang datang selesai dari istirahat mendekati jam pulang. Padahal pegawai tersebut istirahat sebelum waktunya istirahat. Selain itu, menurut Kepala Sub Bagian Kepegawaian hal tersebut sudah menjadi budaya para pegawai dan kurangnya kesadaran dari para pegawai mengenai kedisiplinan terutama mengenai jam kerja. Hal ini menunjukan data hasil perhitungan dengan observasi yang peneliti lakukan di BKD Provinsi Sulawesi Barat dan data absensi yang diperoleh oleh peneliti dari bagian kepegawain BKD Provinsi Sulawesi Barat terdapat perbedaan.

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat, maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya yaitu :

1. Tedapat korelasi atau hubungan yang sedang antara Penerapan Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat dengan arah positif sebesar 0,609.
2. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Barat sebesar 37,2 persen, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai selain efektivitas absensi *finger print* kemungkinan adalah Pegawai Negeri Sipil datang ke BKD Provinsi Sulawesi Barat harus melaksanakan kewajibannya yaitu menjalankan tugas dari pekerjaannya dan berdasarkan kesadaran dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Dan faktor pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja karena adanya sikap kurang adil, pengawasan dan sanksi tegas dari atasan, seperti memberi teguran hanya kepada pegawai pelaksana sehingga hal tidak disiplin jam kerja sudah menjadi budaya para pegawai.

V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKD Provinsi Sulawesi Barat, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah yang jabatannya paling tinggi dalam pembinaan kepegawaian di Daerah. Oleh karena itu, sudah sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara datang ke Kantor atau pun pulang dari Kantor sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar untuk mengurusi kepentingan pribadi disaat jam kerja.
2. Komitmen dari pemimpin (Sekretaris Daerah) atau pun Bupati sendiri harus jelas terhadap penerapan absensi *finger print* karena absensi *finger print* adalah sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi *finger print* tidaklah diterapkan hanya dengan sekedar pegawai datang tidak terlambat kemudian meninggalkan kantor lagi dan bukan sekedar menyusun peraturan atau kebijakan dari Pemerintah Daerah semata, namun memerlukan proses kerja keras yang didasari dengan perubahan paradigma, sehingga penerapan absensi *finger print* lebih efektif dan efisien.
3. Diperlukan juga sosialisasi kepada pegawai-pegawai mengenai bagaimana cara menginput data dengan mesin absensi *finger print,* jangan hanya sosialisasi mengenai cara absen absensi *finger print*. Sehingga para pegawai memahami bagaimana proses input data absen pegawai melalui mesin *finger* Proses sosialisasi dapat dilakukan kapan saja tidak perlu menunggu acara khusus sosialisai absensi *finger print,* misalnya dapat dilakukan disaat apel pagi.

4. Untuk meningkatkan disiplin pegawai, hendaknya pihak BKD Provinsi Sulawesi Barat selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada. Dan hendaknya lebih memperketat sistem pelaksanaan absensi dengan melakukan absen disiang hari, sehingga para pegawai tidak bisa pergi sekehendaknya disaat jam kerja.
5. BKD Provinsi Sulawesi Barat juga perlu berlaku adil dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang selalu datang lebih awal dan memberikan *punishment* bagi yang melanggar disiplin terutama jam kerja. Hal ini juga dapat mengurangi sikap pegawai yang tidak terlalu termotivasi dengan sistem absensi yang sudah berjalan selama ini.
6. Hubungan antar pegawai di Instansi dengan di luar Instansi harus dibedakan, agar tidak ada sistem kekelurgaan bila memberikan *punishment.*

LAMPIRAN II TABULASI DATA KUISIONER

						Peranan Absensi Sidik Jari																	Disiplin Pegawai																
No.	**Nama**	**Jabatan**	**Umur**	**JK**	**Pendidikan**	**p1**	**p2**	**p3**	**p4**	**p5**	**p6**	**p7**	**p8**	**p9**	**p10**	**p11**	**p12**	**p13**	**p14**	**p15**	**p16**	**p17**	**p18**	**p19**	**p20**	**p21**	**p22**	**p23**	**p24**	**p25**	**p26**	**p27**	**p28**	**p29**	**p30**	**p31**	**p32**	**p33**
1	Musa	Kepala Badan	58	Pria	S2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
2	Abdul Wahid	Sekretaris Badan	53	Pria	S2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	Darwin Saleh	Kepala Bidang Informasi	56	Pria	S1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	Jamaluddin	Kepala Bidang Mutasi	52	Pria	S2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
5	Sumarni	Kepala Bidang Pensiun	57	Wanita	S1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	Muh. Hisyam	Kepala Bidang Informasi	43	Pria	S2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
7	Hadrawati Simbar	Kepala Sub Bidang Kepegawaian	41	Wanita	S2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
8	Andi Mardiani	Kepala Sub Bidang Keuangan	37	Wanita	S2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3
9	Riky Ramlan	Staf	31	Pria	S1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
10	Mahfudz Akrami	Staf	35	Pria	S2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4
11	Noornaningsih	Staf	41	Wanita	S1	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
12	Rosdiana	Staf	31	Wanita	S1	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3
13	Risal Jufri	Staf	33	Pria	S1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
14	Hersandi	Staf	32	Pria	S1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
15	Ismail	Staf	33	Pria	SM	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3

					A																																			
16	Abd. Rahman	Staf	37	Pria	SMA	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3
17	Abd. Atjo Lipu	Staf	48	Pria	SMA	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	1	3	3	4	3
18	Harianto	Staf	40	Pria	SMA	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3
19	Ronal	Kepala Sub Bidang Formasi	42	Pria	S1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
20	Rosdiana	Kepala Sub Bidang Pengembangan	48	Wanita	D3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
21	Hartono	Staf	32	Pria	SMA	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3
22	Hasmawati	Staf	34	Wanita	S2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
23	Fatwandi	Staf	30	Pria	S1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3
24	Hernawati	Staf	36	Wanita	S1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
25	Akzan Ahmad	Kepala Sub Bidang Pengolahan Data	38	Pria	S1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4
26	Anisyah Syam	Staf	33	Wanita	S2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
27	Rahmadi	Staf	35	Pria	D3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
28	Ummal Kuraa	Staf	40	Wanita	S1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
29	St. Warkiyah	Staf	41	Wanita	D3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
30	Suhamta	Kepala Sub Bidang kesejahteraan PNS	45	Pria	S2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4
31	Mursalim	Kepala Sub Bidang Pensiun	40	Pria	S2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4
32	Hariani	Staf	40	Wanita	S1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	2	4	4	3	4	4	4
33	Sani	Staf	38	Wanita	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	Any Hamdayani	Staf	35	Wanita	S1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3
35	Rabaniah	Staf	39	Wanita	SM	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3

					A																																					
36	Serliyanti	Staf	33	Wanita	D3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2
37	Nurlela	Staf	45	Wanita	SMA	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4
38	Abdillah	Kepala Sub Bidang Mutasi	33	Pria	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3
39	Abd. Kadir	Kepala Sub Bidang Pangkat	50	Pria	S1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2
40	Hamdana	Staf	44	Wanita	S1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3
41	Tahbir	Staf	42	Pria	SMA	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
42	Beb Sandy	Staf	35	Pria	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
43	Mardiana	Staf	40	Wanita	S1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	Fatmawati	Staf	40	Wanita	S1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	Syafaruddin	Staf	42	Pria	S1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4
46	Arsyad Arifin	Staf	37	Pria	S1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS 24

Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	XZ5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Penerapan_absen
X1	Pearson Correlation	1	,294*	,489**	,302*	-,222	,273	,251	-,056	-,213	,213	-,003	,076	-,143	-,014	-,192	,150	-,116	,313*
	Sig. (2-tailed)		,048	,001	,042	,138	,067	,092	,714	,155	,155	,983	,617	,344	,924	,202	,320	,442	,034
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,294*	1	,388**	,326*	,070	,200	,265	-,010	,152	,372*	-,039	-,020	,079	,026	,004	-,093	-,112	,448**
	Sig. (2-tailed)	,048		,008	,027	,642	,182	,075	,949	,314	,011	,797	,893	,604	,862	,980	,537	,457	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	,489**	,388**	1	,265	-,279	,333*	,349*	-,016	-,061	,447**	,084	,258	,131	,295*	,221	,440**	,197	,706**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008		,075	,061	,024	,017	,916	,685	,002	,578	,083	,386	,047	,140	,002	,189	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4	Pearson Correlation	,302*	,326*	,265	1	,023	-,005	,376*	,465**	-,073	,031	-,188	,184	-,053	,336*	-,167	,164	,174	,489**
	Sig. (2-tailed)	,042	,027	,075		,880	,976	,010	,001	,628	,837	,212	,221	,727	,022	,267	,277	,248	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X5	Pearson Correlation	-,222	,070	-,279	,023	1	-,095	,214	,277	,169	-,201	,023	-,154	-,271	-,046	,004	-,060	-,298*	,025
	Sig. (2-tailed)	,138	,642	,061	,880		,529	,154	,062	,260	,180	,878	,308	,068	,763	,978	,693	,045	,868
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X6	Pearson Correlation	,273	,200	,333*	-,005	-,095	1	,237	-,191	,115	,176	-,212	-,062	,024	,227	,381**	,241	,200	,440**

	Sig. (2-tailed)	,067	,182	,024	,976	,529		,114	,203	,446	,242	,157	,683	,874	,129	,009	,106	,182	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X7	Pearson Correlation	,251	,265	,349*	,376*	,214	,237	1	,211	,052	-,008	,037	-,113	,030	,167	,086	-,025	-,061	,465**
	Sig. (2-tailed)	,092	,075	,017	,010	,154	,114		,160	,733	,959	,806	,456	,845	,266	,569	,870	,687	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X8	Pearson Correlation	-,056	-,010	-,016	,465**	,277	-,191	,211	1	,066	-,018	-,017	,143	,034	,273	-,073	,011	-,009	,323*
	Sig. (2-tailed)	,714	,949	,916	,001	,062	,203	,160		,665	,905	,911	,343	,823	,067	,630	,941	,954	,029
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X9	Pearson Correlation	-,213	,152	-,061	-,073	,169	,115	,052	,066	1	,007	,101	-,163	,064	-,216	,054	-,155	-,289	,104
	Sig. (2-tailed)	,155	,314	,685	,628	,260	,446	,733	,665		,965	,506	,278	,674	,149	,722	,304	,051	,490
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X10	Pearson Correlation	,213	,372*	,447**	,031	-,201	,176	-,008	-,018	,007	1	,265	,025	,116	,104	,123	,017	-,013	,472**
	Sig. (2-tailed)	,155	,011	,002	,837	,180	,242	,959	,905	,965		,075	,870	,443	,492	,415	,912	,932	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X11	Pearson Correlation	-,003	-,039	,084	-,188	,023	-,212	,037	-,017	,101	,265	1	-,282	,011	-,095	-,144	-,080	-,197	,078
	Sig. (2-tailed)	,983	,797	,578	,212	,878	,157	,806	,911	,506	,075		,058	,942	,529	,338	,597	,189	,605
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X12	Pearson Correlation	,076	-,020	,258	,184	-,154	-,062	-,113	,143	-,163	,025	-,282	1	,238	,208	,279	,188	,362*	,316*
	Sig. (2-tailed)	,617	,893	,083	,221	,308	,683	,456	,343	,278	,870	,058		,112	,164	,060	,212	,013	,032
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X13	Pearson Correlation	-,143	,079	,131	-,053	-,271	,024	,030	,034	,064	,116	,011	,238	1	,239	,372*	-,232	,354*	,302*
	Sig. (2-tailed)	,344	,604	,386	,727	,068	,874	,845	,823	,674	,443	,942	,112		,109	,011	,120	,016	,041
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X14	Pearson Correlation	-,014	,026	,295*	,336*	-,046	,227	,167	,273	-,216	,104	-,095	,208	,239	1	,369*	,392**	,497**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,924	,862	,047	,022	,763	,129	,266	,067	,149	,492	,529	,164	,109		,012	,007	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X15	Pearson Correlation	-,192	,004	,221	-,167	,004	,381**	,086	-,073	,054	,123	-,144	,279	,372*	,369*	1	,176	,548**	,487**
	Sig. (2-tailed)	,202	,980	,140	,267	,978	,009	,569	,630	,722	,415	,338	,060	,011	,012		,241	,000	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X16	Pearson Correlation	,150	-,093	,440**	,164	-,060	,241	-,025	,011	-,155	,017	-,080	,188	-,232	,392**	,176	1	,347*	,374*
	Sig. (2-tailed)	,320	,537	,002	,277	,693	,106	,870	,941	,304	,912	,597	,212	,120	,007	,241		,018	,010
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X17	Pearson Correlation	-,116	-,112	,197	,174	-,298*	,200	-,061	-,009	-,289	-,013	-,197	,362*	,354*	,497**	,548**	,347*	1	,405**
	Sig. (2-tailed)	,442	,457	,189	,248	,045	,182	,687	,954	,051	,932	,189	,013	,016	,000	,000	,018		,005
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Penerapan_absen	Pearson Correlation	,313*	,448**	,706**	,489**	,025	,440**	,465**	,323*	,104	,472**	,078	,316*	,302*	,587**	,487**	,374*	,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,034	,002	,000	,001	,868	,002	,001	,029	,490	,001	,605	,032	,041	,000	,001	,010	,005	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Disiplin
Y1	Pearson Correlation	1	-,025	,320*	,024	,425**	,692**	,212	,361*	,149	-,006	,000	,000	,051	,066	,184	,221	,332*
	Sig. (2-tailed)		,871	,030	,875	,003	,000	,157	,014	,323	,968	1,000	1,000	,737	,664	,222	,140	,024
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	-,025	1	,395**	,547**	,316*	,046	,180	,352*	,751**	,472**	,359*	,359*	,297*	,148	,320*	-,075	,585**
	Sig. (2-tailed)	,871		,007	,000	,032	,760	,231	,016	,000	,001	,014	,014	,045	,327	,030	,619	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	,320*	,395**	1	,692**	,644**	,257	,496**	,496**	,464**	,300*	,115	,115	,589**	,095	,294*	,202	,706**
	Sig. (2-tailed)	,030	,007		,000	,000	,084	,000	,000	,001	,043	,448	,448	,000	,531	,047	,177	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	,024	,547**	,692**	1	,529**	-,031	,539**	,537**	,575**	,450**	,530**	,530**	,711**	,413**	,363*	,235	,830**
	Sig. (2-tailed)	,875	,000	,000		,000	,838	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,004	,013	,117	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	,425**	,316*	,644**	,529**	1	,507**	,555**	,494**	,426**	,415**	,000	,000	,566**	,141	,107	,140	,664**
	Sig. (2-tailed)	,003	,032	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,004	1,000	1,000	,000	,348	,480	,352	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	,692**	,046	,257	-,031	,507**	1	,278	,195	,003	,064	-,189	-,189	,051	-,029	,030	,140	,255
	Sig. (2-tailed)	,000	,760	,084	,838	,000		,062	,194	,983	,672	,208	,208	,737	,849	,843	,352	,087
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Y7	Pearson Correlation	,212	,180	,496**	,539**	,555**	,278	1	,482**	,193	,574**	,061	,061	,549**	,248	-,090	,115	,595**
	Sig. (2-tailed)	,157	,231	,000	,000	,000	,062		,001	,198	,000	,689	,689	,000	,096	,552	,447	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	,361*	,352*	,496**	,537**	,494**	,195	,482**	1	,508**	,215	,382**	,382**	,624**	,363*	,340*	,415**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,014	,016	,000	,000	,000	,194	,001		,000	,151	,009	,009	,000	,013	,021	,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9	Pearson Correlation	,149	,751**	,464**	,575**	,426**	,003	,193	,508**	1	,541**	,436**	,436**	,334*	,082	,433**	-,055	,666**
	Sig. (2-tailed)	,323	,000	,001	,000	,003	,983	,198	,000		,000	,002	,002	,024	,589	,003	,717	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10	Pearson Correlation	-,006	,472**	,300*	,450**	,415**	,064	,574**	,215	,541**	1	,097	,097	,339*	,295*	,086	-,060	,536**
	Sig. (2-tailed)	,968	,001	,043	,002	,004	,672	,000	,151	,000		,521	,521	,021	,046	,571	,692	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11	Pearson Correlation	,000	,359*	,115	,530**	,000	-,189	,061	,382**	,436**	,097	1	1,000**	,404**	,609**	,601**	,520**	,589**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,014	,448	,000	1,000	,208	,689	,009	,002	,521		,000	,005	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y12	Pearson Correlation	,000	,359*	,115	,530**	,000	-,189	,061	,382**	,436**	,097	1,000**	1	,404**	,609**	,601**	,520**	,589**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,014	,448	,000	1,000	,208	,689	,009	,002	,521	,000		,005	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y13	Pearson Correlation	,051	,297*	,589**	,711**	,566**	,051	,549**	,624**	,334*	,339*	,404**	,404**	1	,612**	,447**	,639**	,814**

	Sig. (2-tailed)	,737	,045	,000	,000	,000	,737	,000	,000	,024	,021	,005	,005		,000	,002	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y14	Pearson Correlation	,066	,148	,095	,413**	,141	-,029	,248	,363*	,082	,295*	,609**	,609**	,612**	1	,492**	,721**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,664	,327	,531	,004	,348	,849	,096	,013	,589	,046	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y15	Pearson Correlation	,184	,320*	,294*	,363*	,107	,030	-,090	,340*	,433**	,086	,601**	,601**	,447**	,492**	1	,628**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,222	,030	,047	,013	,480	,843	,552	,021	,003	,571	,000	,000	,002	,001		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y16	Pearson Correlation	,221	-,075	,202	,235	,140	,140	,115	,415**	-,055	-,060	,520**	,520**	,639**	,721**	,628**	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,140	,619	,177	,117	,352	,352	,447	,004	,717	,692	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Disiplin	Pearson Correlation	,332*	,585**	,706**	,830**	,664**	,255	,595**	,738**	,666**	,536**	,589**	,589**	,814**	,585**	,582**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000	,000	,000	,087	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	14

Reliability Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	16

Normality Variabel X dan variable Y

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTALP	,145	46	,017	,971	46	,308
TOTALD	,145	46	,016	,961	46	,123

a. Lilliefors Significance Correction

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	47,8	47,8	47,8
	SS	24	52,2	52,2	100,0

	Total	46	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	78,3	78,3	78,3
	SS	10	21,7	21,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	56,5	56,5	56,5
	SS	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15,2	15,2	15,2
	S	27	58,7	58,7	73,9
	SS	12	26,1	26,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	58,7	58,7	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	S	9	19,6	19,6	21,7
	SS	36	78,3	78,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	35	76,1	76,1	82,6
	SS	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,3	4,3	4,3
	TS	3	6,5	6,5	10,9
	S	22	47,8	47,8	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	28,3	28,3	28,3
	S	33	71,7	71,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	13,0	13,0	13,0
	S	37	80,4	80,4	93,5
	SS	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	32	69,6	69,6	76,1
	SS	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	27	58,7	58,7	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	37	80,4	80,4	91,3
	SS	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15,2	15,2	15,2
	S	31	67,4	67,4	82,6
	SS	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	69,6	69,6	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	13,0	13,0	13,0
	S	23	50,0	50,0	63,0
	SS	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	5	10,9	10,9	13,0
	S	17	37,0	37,0	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,7	8,7	8,7
	S	19	41,3	41,3	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	30	65,2	65,2	76,1
	SS	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	69,6	69,6	69,6
	SS	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	11	23,9	23,9	26,1
	S	25	54,3	54,3	80,4
	SS	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	28	60,9	60,9	67,4
	SS	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,9	10,9	10,9
	S	23	50,0	50,0	60,9
	SS	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	26,1	26,1	26,1
	S	25	54,3	54,3	80,4
	SS	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	50,0	50,0	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	50,0	50,0	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,5	6,5	6,5
	TS	3	6,5	6,5	13,0
	S	24	52,2	52,2	65,2
	SS	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	47,8	47,8	47,8
	SS	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	15	32,6	32,6	39,1
	SS	28	60,9	60,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	S	26	56,5	56,5	63,0
	SS	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Koefisien Korelasi *Product Moment*

Correlations

		Penerapan_absen	Disiplin
Penerapan_absen	Pearson Correlation	1	,609**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	46	46
Disiplin	Pearson Correlation	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609[a]	,371	,357	4,969

a. Predictors: (Constant), Penerapan_absen

Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,331	9,689		,344	,733
	Penerapan_absen	1,098	,215	,609	5,096	,000

a. Dependent Variable: Disiplin