

Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

Irwan Muin¹ M Ma'ruf Idris² Edy Jumady^{✉3}

¹Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

^{2,3}STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Fingerprint berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan teknik kuesioner. Populasinya adalah seluruh pegawai ASN Kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 122 pegawai, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 122 pegawai dengan menggunakan sampel Jenuh. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji Inner model berupa Uji Path Coefficient, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dan secara Parsial Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

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

Abstract

This study aims to determine whether Fingerprint affects Work Discipline and Work Productivity of Employees at the Office of Culture and Tourism of South Sulawesi Province. They were collecting data using primary data by using a questionnaire technique. The population is all ASN employees of the Office of Culture and Tourism of South Sulawesi Province, totaling 122 employees, while the sample taken is 122 employees using the Saturated sample. The questionnaire results have been tested for validity and reliability, and the Inner model has also been tested in the form of Path Coefficient Test and Hypothesis Testing. The results showed that partially Fingerprint had a positive and significant effect on Employee Work Discipline. Fingerprint has a positive and significant effect on Employee Work Productivity. Furthermore, Partially Fingerprint has a positive and significant effect on Work Discipline and Employee Work Productivity.

Keywords: *Fingerprint, Work Discipline, Employee Work Productivity.*

Copyright (c) 2021 Irwan Muin, M Ma'ruf Idris, Edy Jumady

✉ Corresponding author :

Email Address : edy.jumady@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan terutama berisi: (1) permasalahan penelitian; (2) Era globalisasi ditandai dengan penggunaan teknologi di berbagai instansi dan telah menjadi acuan efektivitas kinerjanya. Salah satu contoh adaptasi yang dilakukan instansi pemerintah saat ini adalah melalui pengadaan sistem komputerisasi absensi pegawai. Dengan sistem ini, proses absen pegawai akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama dan membuang waktu maupun kertas. Instansi dapat menghemat waktu karena tidak perlu ada kartu atau kertas absensi, sehingga dari sistem ini absensi pegawai dapat dipantau (Khusna, 2013). Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu yaitu dengan menggunakan sistem absensi fingerprint (Oktafiana et al., 2020).

Instansi dituntut harus lebih efektif dalam menentukan besarnya kehadiran dalam rutinitas yang dilakukan oleh pegawai (Putra Setiawan, 2021). Pencatatan jam hadir pada kartu jam hadir yang dilakukan oleh setiap pegawai bisa mempengaruhi gaji bersih yang akan diterima oleh si pegawai atau pekerja setiap bulannya, faktor utama yang harus diperhatikan dalam instansi adalah kehadiran pegawai dan produktivitas kerjanya karena itu menjadi ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu. (Muchlisin Riadi, 2019) menjelaskan bahwa untuk mencapai hasil atau prestasi kerjanya secara efektif dan efisien dengan sumberdaya yang digunakan merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sistem absensi menggunakan fingerprint menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Sistem absensi finger print atau sidik jari merupakan proses pengambilan informasi kehadiran pegawai hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporan secara otomatis menggunakan software khusus. Fingerprint mampu mengurangi kesalahan manipulasi data, serta kecurangan yang dilakukan pegawai pada sistem absensi sebelumnya. Fingerprint mendorong instansi menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan dan menjadi bukti kehadiran pegawai. Penggunaan fingerprint juga mempermudah proses absensi pegawai yang jumlahnya ribuan, karena tidak perlu lagi menggunakan nama atau user dan kata sandi, karena setiap individu memiliki sidik jarinya sendiri yang tidak dapat ditiru oleh orang lain, maka tingkat keamanan mesin absensi lebih tinggi. Verifikasi sidik jari (Fingerprint) yang dilakukan oleh pegawai terkadang tidak terekam oleh mesin fingerprint, sehingga pegawai dianggap tidak hadir pada hari itu, ada sisi lain yang mengakibatkan fingerprint tidak terekam, biasanya karena mesinnya rusak atau sedang mati lampu.

Menegakkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan saat ini adalah hal yang sifatnya urgen karena dengan adanya disiplin kerja akan menciptakan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan suatu kerja di instansi tersebut (Aromege et al., 2019). Bagi pegawai, disiplin kerja dapat memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Disiplin kerja merupakan proses perkembangan bagi pegawai kearah positif karena sifatnya lebih mendidik dan mengoreksi. Tujuan dari sikap disiplin kerja akan memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukan

menghukum kegiatan masa lalu. Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat maka perlu tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka, maka bila mereka berada ditempat kerja diharapkan akan mendapat pengakuan serta kepuasan kerja yang memadai dan akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja yang baik dan pada akhirnya diharapkan dapat pula meningkatkan dan menunjukkan produktivitas kerja.

Pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan terwujudnya instansi yang kuat, netral, mandiri, professional, dan terdepan dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, mensejahterakan anggota, masyarakat, dan melindungi kepentingan para anggota lainnya agar lebih professional dalam membangun sebuah pemerintahan yang baik, karena kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas yang memiliki indikator dalam menentukan bagaimana masalah dalam mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang yang menghasilkan jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dengan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya dan upaya pengendalian dan pengawasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pada kantor ini, salah satu aspek yang sangat dibutuhkan dalam instansi adalah masalah kehadiran dan disiplin kerjanya, apakah sudah sesuai dan telah diterapkan di instansi tersebut. Efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor dinas kebudayaan dan kepariwisataan provinsi sulawesi selatan, dimana selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain melihat absensi tidak dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai, karena pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa double absen di hari lain atau bahkan menitip absen pada pegawai lain, sehingga menyulitkan atasan memberi penilaian dan sanksi jika terjadi pelanggaran.

Di kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan telah memberlakukan setiap pegawai yang terlambat pada saat absensi datang, istirahat dan pulang kerja akan dikenakan pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), dan jika pegawai tersebut absen pada saat datang sedangkan pulang tidak absen maka akan dikenakan pemotongan. Setelah penggunaan sistem absensi sidik jari/fingerprint pegawai tersebut mengalami peningkatan kedisiplinan tepat waktu disaat jam kerja. Dimana penerapan absensi fingerprint dikatakan efektif jika disiplin kehadiran pegawai mencapai minimal 80% dari total kehadiran. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, studi ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

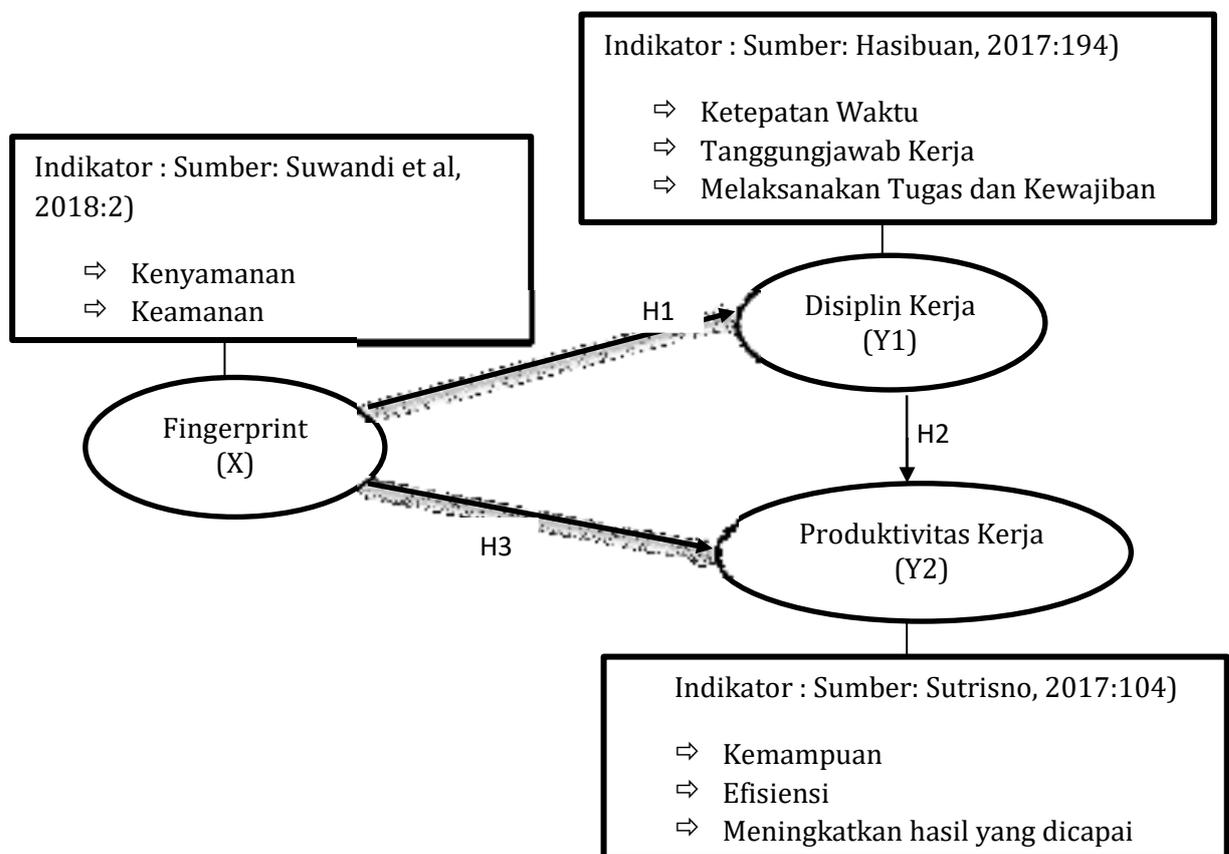
Fingerprint adalah sebuah alat untuk memenuhi kebutuhan data yang cepat dengan menggunakan verifikasi sidik jari. Sebelum sensor fingerprint ditemukan, dahulu sebuah data diamankan dengan menggunakan password atau ID, ada juga yang menggunakan pola guna mengamankan suatu data (Putra, 2018). Catatan jam hadir pegawai biasanya berupa daftar hadir biasa, dapat juga berupa kartu jam hadir

yang diisi dengan menggunakan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi 2 bagian yakni pencatatan waktu hadir (attendance time keeping) dan juga pencatatan waktu kerja (recording of working time). Apabila pegawai tidak mencatatkan jam hadirnya pada kartu jam hadir maka tunjangan makan dan uang transportasinya yang diterima pegawai setiap bulannya akan berkurang dan juga akan mempengaruhi gaji bersih yang diterima pegawai tersebut. Fingerprint pada mesin absensi berguna untuk meminimalisir kecurangan pada pegawai di instansi yang bisa mengakibatkan kecurangan kehadiran pada instansi, karena setiap pegawai di instansi harus bisa bertanggung jawab pada apa yang mereka lakukan, seperti disiplin atas kehadirannya sendiri di kantor atau instansi tersebut. Penggunaan mesin absensi fingerprint pada dasarnya hanya menggantikan sistem absensi manual dengan memanfaatkan teknologi yang semakin berkembang. Dalam hal ini cukup mengatur instansi/bagian, nama pegawai dan rentang waktu yang akan dibuat laporan. Untuk membuat laporan software absensi pada umumnya sudah dilengkapi dengan pengaturan rentang waktu laporan, bisa diatur sesuai dengan kebutuhan jangka waktu laporan, bisa diatur harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan (Prihatinta & Wiwoho, 2017).

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk konsisten, teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). Disiplin kerja adalah alat komunikasi pegawai yang digunakan untuk mengubah perilaku dan mengupayakan peningkatan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota instansi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Siagan, 2014). Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu instansi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi (Suwondo & Sutanto, 2015). Menurut (Mangkunegara, 2016) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Produktivitas kerja merupakan hasil dari kebutuhan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai agar diperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber sumber dalam memproduksi barang (Sinungan, 2014). Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas

kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (Faslah & Savitri, 2013). Oleh sebab itu, pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari in serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai (Nasution, 2014). Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan (Sofyan, 2013). Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Hubungan fingerprint terhadap disiplin kerja yaitu, memberikan informasi lengkap kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai, berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat dasar penilaian kinerja pegawai. Sedangkan hubungan fingerprint terhadap produktivitas kerja merupakan suatu tindakan yang tepat dalam membangun suatu kinerja yang baik, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh instansi untuk mendapatkan kinerja yang baik dan mencapai tujuannya.



Gambar 1. Model Penelitian

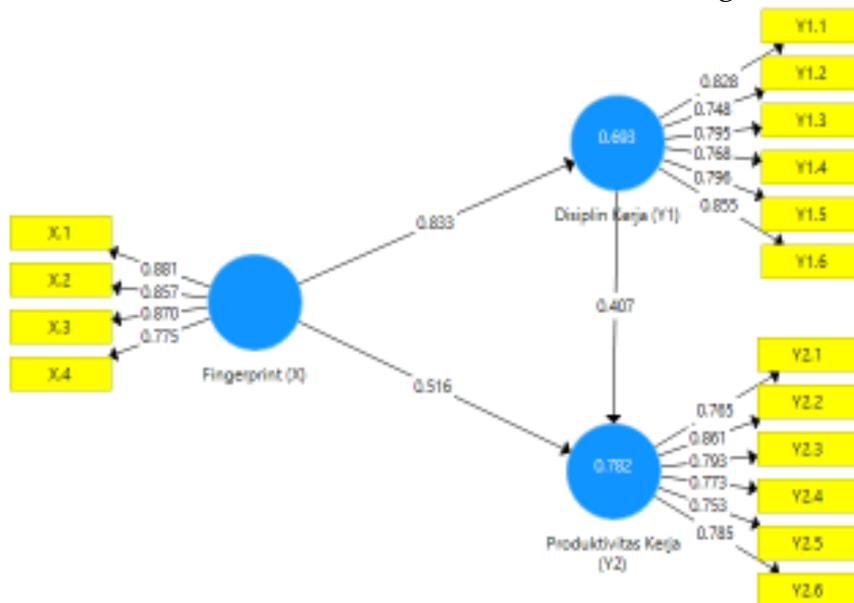
- H1:** Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai
- H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
- H3:** Fingerprint Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. populasi yang diambil adalah seluruh pegawai ASN kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 122 pegawai. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai ASN kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, dengan menggunakan metode sampel jenu dimana semua anggota populasi dipilih menjadi sampel. Dari penelitian ini diambil populasi berjumlah 122 pegawai. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t) (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengumpulan data dan responden telah mengisi kuesioner atas pertanyaan dan pernyataan yang diberikan. Adapun hasil analisis data menggunakan bantuan estimasi software smartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Outer Model

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan dan dianggap layak untuk dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya. Selanjutnya, untuk menguji convergen validity digunakan nilai outer loading atau loading factor suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7.

Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian.

Tabel 1. (Outer Loading)

	Fingerprint	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Fingerprint (X.1)	0,881		
Fingerprint (X.2)	0,857		
Fingerprint X.3)	0,870		
Fingerprint (X.4)	0,775		
Disiplin Kerja (Y1.1)		0,828	
Disiplin Kerja (Y1.2)		0,748	
Disiplin Kerja (Y1.3)		0,795	
Disiplin Kerja (Y1.4)		0,768	
Disiplin Kerja (Y1.5)		0,796	
Disiplin Kerja (Y1.6)		0,855	
Produktivitas Kerja (Y2.1)			0,765
Produktivitas Kerja (Y2.2)			0,861
Produktivitas Kerja (Y2.3)			0,793
Produktivitas Kerja (Y2.4)			0,773
Produktivitas Kerja (Y2.5)			0,753
Produktivitas Kerja (Y2.6)			0,785

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator setiap variabel memiliki outer loading > 0,7 dan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0,5, sehingga indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. (Discriminant Validity)

	Fingerprint (X)	Disiplin Kerja (Y1)	Produktivitas Kerja (Y2)
X.1	0,881	0,767	0,782
X.2	0,857	0,794	0,678
X.3	0,870	0,641	0,637
X.4	0,775	0,600	0,787
Y1.1	0,640	0,828	0,581
Y1.2	0,530	0,748	0,717
Y1.3	0,645	0,795	0,551
Y1.4	0,554	0,768	0,769
Y1.5	0,877	0,796	0,690
Y1.6	0,693	0,855	0,683
Y2.1	0,895	0,766	0,765
Y2.2	0,631	0,702	0,861
Y2.3	0,739	0,585	0,793
Y2.4	0,621	0,573	0,773
Y2.5	0,514	0,743	0,753
Y2.6	0,541	0,534	0,785

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai loading pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah dalam discriminant validity.

Tabel 3. Hasil uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Fingerprint (X)	0,868	0,910
Disiplin Kerja (Y1)	0,886	0,914
Produktivitas Kerja (Y2)	0,879	0,908

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada masing-masing konstruk lebih besar dari nilai 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa pada masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji (R-Square)

	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Y1)	0,693	0,691
Produktivitas Kerja (Y2)	0,782	0,778

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai R Square pada model Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja yakni masing-masing sebesar 0,693 dan 0,782.

Tabel 5. (F-Square)

	Fingerprint (X)	Disiplin Kerja (Y1)	Produktivitas Kerja (Y2)
Fingerprint (X)		2,261	0,374
Disiplin Kerja (Y1)			0,233
Produktivitas Kerja (Y2)			

Berdasarkan tabel 5, yang efek size besar dengan kriteria F Square > 0,35 adalah pengaruh X terhadap Y1, pengaruh Y1 terhadap Y2, dan pengaruh X terhadap Y2.

Tabel 6. (Path Coefficients)

	Fingerprint (X)	Disiplin Kerja (Y1)	Produktivitas Kerja (Y2)
Fingerprint (X)		0,833	0,516
Disiplin Kerja (Y1)			0,407
Produktivitas Kerja (Y2)			

Berdasarkan hasil analisis path coefficients sebagaimana tampilan tampilan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh langsung X terhadap Y1 adalah sebesar 0,833 yang artinya jika X meningkat satu satuan unit maka Y1 dapat meningkat sebesar 83,3%. Pengaruh langsung Y1 terhadap Y2 adalah sebesar 0,407 yang artinya jika Y1 meningkat satu satuan unit maka Y2 dapat meningkat sebesar 40,7%. Pengaruh langsung X terhadap Y2 adalah sebesar 0,516 yang artinya jika X meningkat satu satuan unit maka Y2 dapat meningkat sebesar 51,6%.

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel 7.

Tabel 7. (Uji Hipotesis)

	Original Sample	T Statistic	P Value
Fingerprint (X) -> Disiplin Kerja (Y1)	0,833	33,029	0,000
Disiplin Kerja (Y1) -> Produktivitas Kerja (Y2)	0,407	4,208	0,000
Fingerprint (X) -> Produktivitas Kerja (Y2)	0,516	5,344	0,000

Fingerprint terhadap Disiplin Kerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,833 dengan nilai t statistic sebesar 33,029 yang lebih besar dari nilai 1,960 dan nilai p value sebesar 0,000. Hal ini berarti Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Semakin rajin pegawai hadir dan melakukan absen dengan menggunakan Fingerprint maka Disiplin Kerja juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima.

Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,407 dengan nilai t statistic sebesar 4,208 yang lebih besar dari nilai 1,960 dan nilai p value sebesar 0,000. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik Disiplin Kerja pada pegawai maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima.

Fingerprint terhadap Produktivitas Kerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,516 dengan nilai t statistic sebesar 5,344 yang lebih besar dari nilai 1,960 dan nilai p value sebesar 0,000. Hal ini berarti Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Semakin rajin pegawai hadir dan melakukan absen dengan menggunakan Fingerprint maka Produktivitas Kerja bagi pegawai juga akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fingerprint dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Ini berimplikasi bahwa semakin baik kehadiran absensi pegawai, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang akan dicapai oleh para pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan pada umumnya para pegawainya telah memiliki sistem absensi yang sangat mendukung terhadap penginputan data atas kehadiran pegawai, Sehingga variabel ini mendukung disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan IF Salman (2021), M Septiana (2019), dan Nurcahyo (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana

ketepatan waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Absensi/kehadiran mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas atau kemajuan instansi secara umum. Pegawai yang memiliki tanggungjawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja juga untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Fingerprint dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Ini berimplikasi bahwa semakin baik kehadiran absensi pegawai, maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja yang akan dicapai oleh para pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena di Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan pada umumnya para pegawainya telah memiliki sistem absensi yang sangat mendukung terhadap penyelesaian tugas pekerjaan, meningkatkan hasil yang dicapai dan efisiensi dalam bekerja. Sehingga variabel Fingerprint ini mendukung Produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan R Ratung (2013), N Laura (2013) dan Sofyan (2013) Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai. Dimana produktivitas yang dimaksud yaitu hasil pekerjaan yang telah dicapai, timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu bisa saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja dibagian yang sama. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas dipengaruhi pula tingkat kehadiran pegawai dalam tempat kerja. Produktivitas yang diharapkan di kantor tidak akan berjalan secara optimal jika tingkat kehadiran pegawai sangat rendah, karena jika karyawan tidak masuk kerja, secara optimal tidak akan menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja Pegawai dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Ini berimplikasi bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja pegawai, maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja yang akan dicapai oleh para pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan AR Saleh (2018), dan RS Siregar (2019) Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai. Dimana Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu, menghasilkan

pekerjaan yang memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat, dan mematuhi semua peraturan yang ada. Disiplin kerja salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai. Aturan yang diberlakukan kepada para pegawai guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Produktivitas kerja yang baik tidak akan tercapai bila tidak didukung dengan disiplin kerja yang baik. Apabila pegawai tidak memiliki kesadaran dan kemampuan untuk mematuhi dan menjalankan kedisiplinan, maka tujuan atau produktivitas instansi tidak akan tercapai dengan baik.

SIMPULAN

Hipotesis pertama yang diajukan dalam studi ini dinyatakan diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik yang menyatakan bahwa Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika pegawai semakin rajin hadir dan melakukan absen dengan menggunakan Fingerprint maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hipotesis kedua yang diajukan dalam studi ini dinyatakan diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka produktivitas kerja dari pegawai juga akan semakin meningkat. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam studi ini dinyatakan diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik yang menyatakan bahwa Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Semakin rajin pegawai hadir dan melakukan absen dengan menggunakan Fingerprint maka Produktivitas Kerja bagi pegawai juga akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi Pemerintah dalam meningkatkan Disiplin kerja dan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya dari hasil penelitian ini, kami menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengembangan riset terkait dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda dari penelitian ini seperti melakukan wawancara langsung kepada responden, sehingga hasil penelitian kedepan dapat lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan menghindari pengisian kuesioner yang kurang tepat.

Referensi :

- Ardana I. Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Aromea, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Hasibuan Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Khusna, I. 2013. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin Riadi. (2019). Fingerprint.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Oktafiana, W., Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Kristiana, A. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (Bppkd) Kabupaten Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(01), 23-32.
- Patra Setiawan. (2021). Fingerprint. <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-absensi/>
- Prihatinta, T., & Wiwoho, R. D. (2017). Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi FingerPrint Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 1(1), 8-12.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Sugiyono (ed.); Edisi 3 Ce). <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-bisnis-pendekatan-kuantitatif-kualitatif-kombinasi-dan-rd/>
- Putra, Y. S. (2018). Pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja melalui disiplin kerja: Studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Setiawan, D. R., & Yulianti, Y. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. SANBIO LABORATORIES Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(1), 70-81.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sinungan, M. (2014). Produktivitas Apa dan Bagaimana (Ed. 2, cet). Jakarta: Bumi Aksara, 2008. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=395067>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Wardani, R. S. K. (2015). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalbe Farma TBK (LIPPO CIKARANG). President University.