



Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe

(The Effect of Fingerprint Attendance on the Discipline of State Civil Apparatus at the Education and Culture Office of Lhokseumawe City, Indonesia)

Ramayani¹ & Ferizaldi²

¹Program Studi Administrasi Publik, Fisip Universitas Malikussaleh

²Dosen Prodi AP Fisip Universitas Malikussaleh, Mahasiswa Doktor AP UNDIP Semarang

ARTICLE INFORMATION

Received: Aug 21, 2021

Revised: Oct 02, 2021

Accepted: Nov 25, 2021

Available online: Oct 26, 2021

KEYWORDS

Absensi *Fingerprint*, Aparatur Sipil Negara, Kedisiplinan Kerja

TO CITE THIS ARTICLE (APA STYLE):

Ramayani, R., & Ferizaldi, F. (2021) Pengaruh Absensi Sidik Jari (*FingerPrint*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe, *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 7(2), 10-33.

ABSTRACT

One of the tasks that need to be considered in enforcing a disciplined and conducive work situation in a government agency is the frequency of the presence of State Civil Apparatus. The frequency of attendance is now controlled through the FingerPrint Attendance system. This study aims to explore the effect of Fingerprint Attendance on the Discipline of the State Civil Apparatus at the Education and Culture Office of Lhokseumawe City. The research method employed was quantitative with a saturated sampling technique (census) and the sample participants were all respondents who are all State Civil Apparatuses within the Education and Culture Office of Lhokseumawe City. The data analysis method used was simple linear regression analysis. The results of this study indicated that Fingerprint Attendance has a positive and significant effect on the discipline of the State Civil Apparatus, this is evidenced by the results of the t-test (partial test) obtained by comparing the significant value in the t-test table with a significance level of 0.05 obtained ($0.000 < 0.05$); the result was that the H1 was accepted. Based on the results of the coefficient of determination test (R^2), the coefficient of determination (R^2) is 0.280 (28%).

PENDAHULUAN

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) per Juni 2019 adalah 4.286.918 dengan rincian 968.843 PNS bertugas di Instansi Pusat (22,60%) dan 3.318.074 PNS yang bertugas di Instansi Daerah (77,40%) (Sumber: Badan Pusat Statistik 2019). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu: Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam sebuah instansi pemerintah keberadaan sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat penting, karena keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Aparatur Sipil Negara dituntut memiliki sikap penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan guna menciptakan kualitas pelayanan yang baik dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Kualitas pelayanan dapat dilihat melalui produktivitas dari setiap Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tugasnya antara lain, melalui peningkatan kinerja dan kedisiplinan dalam sebuah instansi. Kedisiplinan dan kinerja juga memiliki kaitan yang sangat erat, karena baik atau tidaknya kinerja seseorang dapat dilihat melalui disiplin yang dimiliki dalam mengemban tugas dan fungsinya. Kedisiplinan tersebut dapat dilihat melalui frekuensi kehadiran dan waktu kerja yang dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan target ataupun tujuan dari suatu instansi pemerintah.

Frekuensi kehadiran tersebut diatur dan dikontrol melalui pencatatan absensi pegawai. Salah satu sistem pencatatan absensi pegawai yang digunakan adalah sistem absensi manual. Namun model absensi manual dengan kartu dan tanda tangan, sepertinya bukan merupakan pilihan efektif untuk mengontrol kehadiran pegawai. Karena dengan penerapan absensi tersebut, masih banyak kecurangan yang terjadi dalam suatu instansi pemerintah misalnya menitip absen dengan pegawai lain.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di era globalisasi saat ini terlihat sangat pesat, tidak bisa dipungkiri bahwa teknologi paling efektif untuk mengetahui kehadiran seseorang akan sangat diperlukan oleh instansi yang menginginkan situasi kerja yang lebih disiplin dan kondusif. Sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai penggunaan suatu sistem absensi *Fingerprint*. *Fingerprint* adalah sebuah alat elektronik yang menerapkan sensor scanning untuk mengetahui sidik jari seseorang guna keperluan verifikasi identitas dan berfungsi untuk meningkatkan tanggung jawab dan disiplin pegawainya, karena sidik jari pada setiap karyawan tidak bisa dipalsukan dan juga tidak bisa diwakilkan. *Fingerprint* ini diharapkan mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Karena kehadirannya dianggap mampu mengurangi kecurangan, misalnya pegawai harus benar-benar hadir karena sistem absensi sidik jari ini tidak bisa diwakilkan oleh siapapun.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe merupakan salah satu pengguna absensi sidik jari (*fingerprint*) sejak tahun 2017. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe masih menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Salah satu contohnya, masih ada ASN yang terlambat dan bahkan tidak ikut apel pagi, duduk di kantin kantor saat jam kerja, keluar masuk kantor diluar kepentingan pekerjaan dan ada beberapa ASN yang sulit ditemui saat jam kerja. Sehingga diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe (Observasi awal, 25 November - 5 Desember, 2019).

Dari latar belakang diatas, penulis ingin melihat pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara sehingga peneliti memberi judul **“Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Paradigma Administrasi Publik

Perkembangan atau perubahan suatu teori atau ilmu pengetahuan biasanya disebabkan karena ilmu atau teori yang ada dianggap sudah tidak relevan dan tidakbisa menjawab kondisi atau masalah yang muncul di masyarakat pada waktu tertentu. Perkembangan itu biasa disebut sebagai paradigma. American Heritage Dictionary merumuskan paradigma sebagai serangkaian asumsi, konsep, nilai-nilai dan praktik-praktik yang diyakini oleh suatu komunitas dan menjadi cara pandang suatu realitas. Sedangkan menurut Thomas Khun dalam bukunya yang berjudul *“The Structure of Scientific Revolution”* memaknai paradigma adalah suatu cara pandang, nilai-nilai, metode-metode, prinsip dasar atau cara memecahkan sesuatumasalah yang dianut oleh suatu masyarakat ilmiah pada masa tertentu. (dalam AlihAji Nugroho, 2018).

Menurut Thomas Khun (dalam Alih Aji Nugroho, 2018), krisis akan timbul apabila suatu permasalahan yang dihadapi masyarakat tidak dapat dijelaskan atau tidak dapat dipecahkan secara memuaskan dengan menggunakan pendekatan suatu paradigma. Krisis ini akan mendorong suatu *“scientific revolution”* di kalangan masyarakat ilmuwan untuk melakukan penilaian atau pemikiran kembali paradigma yang ada dan mencoba menemukan paradigma baru yang dapat memberikan penjelasan dan alternatif pemecahan yang dihadapi secara lebih memuaskan. Administrasi Publik termasuk salah satu ilmu social yang relative fleksibel dalam perkembangannya.

Administrasi public merupakan ilmu pengetahuan yang dinamis dan telah mengalami perubahan dan pembaharuan dari waktu ke waktu sesuai dengantantangan yang dihadapi. Paradigma yang muncul merupakan sudut pandang ahli tentang ahli tentang peranan dan tantangan Administrasi Publik dalam menjawab masalah yang muncul. Walaupun selalu muncul perdebatan dalam sebuah paradigma akan tetapi secara umum para ahli menilai ada beberapa perkembanganparadigma administrasi publik, perkembangan paradigma tersebut adalah sebagai berikut:

Pergeseran Paradigma Administrasi Publik

Aspek	Old Public Administration	New Public Management	New Public Service
Dasar Teoritis dan Fondasi Epistemologi	Teori politik	Teori ekonomi	Teori Demokrasi
Konsep Kepentingan Publik	Kepentingan publik secara politis dijelaskan dan diekspresikan dalam aturan hukum	Kepentingan publik mewakili agregasi kepentingan individu	Kepentingan publik adalah hasil dialog berbagai nilai
Responsivitas Birokrasi Publik	Clients dan constituent	Customer	Citizen's
Peran Pemerintah	Rowing	Steering	Serving

Akuntabilitas	Hierarki administratif dengan jenjang yang tegas	Bekerja sesuai dengan kehendak pasar (keinginan pelanggan)	Multi aspek: akuntabilitas hukum, nilai-nilai, komunitas, norma politik, standar profesional
Struktur Organisasi	Birokratis yang ditandai dengan	Desentralisasi organisasi dengan kontrol utama berada pada para agen	Struktur kolaboratif dengan kepemilikan yang berbagai secara internal dan eksternal
Asumsi terhadap Motivasi Pegawai dan Administrator	Gaji dan keuntungan proteksi	Semangat entrepreneur	Pelayanan publik dengan keinginan melayani masyarakat

Sumber: Denhardt & Denhardt (dalam Alih Aji Nugroho, 2018).

Korelasi antara *New Public Service* dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara

Perspektif *New Public Service* menghendaki peran administrator publik untuk melibatkan masyarakat dalam pemerintahan dan bertugas untuk melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, administrator publik menyadari adanya beberapa lapisan kompleks tanggungjawab, etika dan akuntabilitas dalam suatu sistem demokrasi. Administrator yang bertanggung jawab harus melibatkan masyarakat tidak hanya dalam perencanaan tetapi juga pelaksanaan program guna mencapai tujuan-tujuan masyarakat. Hal ini harus dilakukan tidak saja karena untuk menciptakan pemerintahan yang baik tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai demokrasi. Dengan demikian pekerjaan administrator publik menurut Denhardt tidak lagi mengarahkan atau memanipulasi insentif tetapi pelayanan kepada masyarakat (dalam Anggriani Alamsyah, 2016).

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Aparatur Sipil Negara harus mampu mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin. Menurut S.P Hasibuan (2015: 305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi.

Disiplin Aparatur Sipil Negara

1. Menurut Malayu S.P (2013: 193), kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Keith Davis (1985:366) dalam Anwar Prabu, dkk (2015: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Sondang P. Siagian (2015: 305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sinungan Muchdarsyah 2000 dalam Ambar Teguh Sulistiyani, (2004: 324), disiplin didefinisikan secara berbeda-beda, yaitu:
 - a. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya.
 - b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
 - c. Kepatuhan atau ketaatan (*obidence*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
 - d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*).
 Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2004: 324), disiplin merupakan pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral suatu bangsa.

2. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yaitu:
 - a. Tujuan dan Kemampuan
 Tujuan dan kemampuan adalah salah satu hal yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh.
 - b. Teladan Pemimpin
 Teladan pemimpin adalah sesuatu yang memengaruhi kedisiplinan pegawainya, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
 - c. Balas Jasa
 Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga merupakan salah satu kedisiplinan pegawai karena balas jasa yang diberikan akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
 - d. Keadilan
 Keadilan merupakan salah satu indikator mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, sehingga ketika hal ini dilakukan maka akan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Melalui waskat artinya atasan harus aktif dan langsung mengawasi bawahannya, sehingga atasan bisa mengetahui kemampuan dan tingkat disiplin pegawainya secara langsung.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah suatu bentuk konsekuensi untuk seseorang yang melanggar aturan. Sehingga sanksi hukuman ini mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu mengurangi tingkat pelanggaran atas aturan-aturan yang dibuat perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan merupakan suatu tindakan berani dalam mengambil keputusan. Sehingga ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan juga memengaruhi tingkat kedisiplinan. Ketika hubungan yang ada dalam lingkungan kerja baik, maka pegawai akan bersemangat dan bersungguh-sungguh serta bahu-membahu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga maksimal dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

Absensi adalah suatu alat yang bisa digunakan untuk mengukur kedisiplinanseseorang. Melalui absensi ini, atasan bisa melihat bagaimana pegawainya melakukan aktifitas sehari-hari. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menghasilkan media-media elektronik yang canggih dan media tersebut diharapkan mampu mencapai suatu hal yang diharapkan secara efektif dan efisien. Salahsatu contoh yang dapat kita lihat adalah absensi *fingerprint*. *Fingerprint* atau sidik jariseseorang berbeda-beda, sehingga tidak bisa memanipulasi kehadiran seseorang jika menggunakan absen elektronik ini. Dengan adanya absensi *fingerprint* ini diharapkan mampu memberikan perubahan terhadap kedisiplinan seseorang dan membantu atasan untuk memantau kedisiplinan pegawainya.

Menurut Gumilang (dalam Endang Wahyuni, 2019), sidik jari adalah 16 hasil reproduksi tapak-tapak jari, baik yang sengaja diambil atau dicapkan dengan tinta,maupun bekas yang ditinggalkan pada benda karena pernah tersentuh dengan kulittelapak (*friction skin*) tangan atau kaki atau hasil reproduksi tapak-tapak jari.

Mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari setiap orang itu berbeda-beda oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis data-data tidak dapat dimanipulasi. Mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) yang memudahkan instansi dalam mengelola data kehadiran para pegawainya. Menurut Davis (dalam Erna Maeyasari, 2012), sistem informasi manajemen adalah sebuah kesatuan, sistem mesin pengguna yang terintegrasi dalam memberikan informasi untuk mendukung operasi, manajemen dan fungsi pembuatan keputusan dalam suatu organisasi.

Sistem Informasi Manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan Davis (dalam Maeyasari, 2012) sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan, file dan peralatan penyimpanan data.
2. *Data base* (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer).
3. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.

4. Personalia pengoperasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

Pada dasarnya sebuah sistem informasi manajemen menerima dan memproses data untuk kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi para pengguna informasi dalam tingkatan organisasi. Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen. Adapun indikator-indikator dari sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh Davis (dalam Kurniati, 2018: 10) yaitu:

1. Informasi
Informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi dari orang tersebut.
2. Manusia sebagai pengolah informasi
Peranan manusia di sini sangat besar, yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung profesionalisme dari manusia itu sendiri.
3. Konsep pengambilan keputusan
Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu di antara alternatif-alternatif yang dimungkinkan.
4. Nilai informasi
Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Menggunakan sistem absensi *fingerprint* adalah salah satu cara efektif dan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Ginting (dalam Endang Wahyuni, 2019), berikut beberapa keunggulan absensi sidik jari (*fingerprint*).

1. Kenyamanan
Dimulai dari registrasi yang simpel, pegawai tidak lagi perlu membawa kartu absensi, selain itu tidak perlu menekan password atau sandi. Kita hanya meletakkan jari diatas sensor sidik jari.
2. Keamanan
Dengan menggunakan sidik jari keaman jadi lebih terjaga. Semua itu karena sidik jari seseorang berbeda-beda. Dan mengurangi tindak kecurangan misalnya, dengan menitip absen dengan pegawai lainnya.
3. Efektivitas Waktu
Dapat dilihat perubahan yang terjadi saat suatu perusahaan atau instansi pemerintah menggunakan absensi *fingerprint*. Pegawai atau pengguna lebih tepat waktu datang, selain itu dalam penggunaan absensi ini lebih cepat daripada amano, barcode apalagi tanda tangan manual. Absen *fingerprint* ini mempunyai kecepatan pembacaan 0,5 detik, absen ini juga mempunyai tingkat akurasi yang tinggi, selain itu datanya juga tidak perlu direkap manual sehingga merepotkan operator.

4. Efisiensi Biaya

Absensi *fingerprint* ini lebih hemat dari beberapa alat lainnya, misalnya sajadengan absensi manual setiap bulannya perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk kertas dan tinta.

Hubungan Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki kesetiaan dan ketaatan penuherhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, guna menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan ketaatan dan kepatuhan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara mengacu pada peraturan pemerintah tersebut. Jadi, bentuk disiplin Aparatur Sipil Negara adalah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan.

Menurut Robbins (1994: 220) dalam Ria Kurniati (2018: 16), teknologi rutin secara positif berhubungan dengan kompleksitas yang rendah dan formulasi yang tinggi. Yang dimaksud teknologi rutin di sini adalah penerapan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) yang setiap harinya merekam data kehadiran para pegawai, dengan penerapan sistem absensi sidik jari ini maka formulasi semakin tinggi.

Formulasi yang dimaksud adalah mengenai peraturan jam masuk dan jam pulang kerja. Penerapan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) membuat peraturan mengenai jam masuk dan jam pulang kerja semakin mengikat karena sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) menggunakan teknologi pemindai sidik jari yang mana sidik jari setiap orang berbeda-beda sehingga para Aparatur Sipil Negara tidak bisa memanipulasi data kehadiran. Dengan formulasi yang tinggi maka perilaku pegawai lebih terprogram dan tidak memiliki banyak kebebasan.

Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karena informasi kehadiran yang direkam melalui absensi tersebut lebih akurat dibandingkan absensi manual sehingga meminimalisir adanya kesalahan dalam pembuatan keputusan, misalnya memberikan sanksi ataupun balas jasa.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif (hubungan). Menurut Sukiati (2017:73), kuantitatif adalah pendekatan yang menyangkut pendugaan parameter, pengujian hipotesis, pembentukan selang kepercayaan, dan hubungan antara dua sifat (peubah) atau lebih bagi parameter- parameter yang mempunyai sebaran (distribusi normal) tertentu yang diketahui. Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhoseumawe, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara di kantor tersebut. Jumlah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe sebanyak 50 orang, frekuensi kehadiran Aparatur Sipil Negara dikontrol melalui sebuah mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) yang berjumlah satu unit sejak tahun 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi (Sukiati, 2017: 198). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dalam sebuah observasi awal.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner (angket) digunakan dengan mengedarkan formulir yang berisi beberapa pernyataan kepada beberapa subjek (responden) untuk mendapat tanggapan secara tertulis (Sukiati, 2017: 191). Penyusunan skalanya menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014: 107), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

- | | | |
|------------------------|-------------|---|
| 1) Sangat Setuju | diberi skor | 5 |
| 2) Setuju | diberi skor | 4 |
| 3) Netral | diberi skor | 3 |
| 4) Tidak Setuju | diberi skor | 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | diberi skor | 1 |

3. Instrumen Penelitian

Tabel 1: Instrumen Penelitian

No	Varibael	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Absensi Sidik Jari (X)	Absensisidik jari (<i>fingerp r i n t</i>) adalah salah satu bentukpantauan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam jam kerja.	1. Informasi 2. Manusia sebagai pengolah informasi 3. Konsep pengambilan keputusan 4. Nilai informasi (Menurut Davis dalam Kurniati, 2018)	Likert

2.	Disiplin Aparatur Sipil(Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Menurut Malayu S.P. Hasibuan, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan Melekat) 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Menurut Malayu S.P. Hasibuan, 2013). 	Likert
----	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Sumber: Data diolah penulis, 2020.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, salah satunya yaitu struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara.

Uji Kualitas dan Reliabilita Data

Uji Validitas

Menurut Jonathan Sarwono (dalam Umami Fathimiyah, 2016), validitas adalah suatu skala pengukuran yang dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid dan begitu sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (dalam Rizka Meilinda, 2019), uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alatukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*, yaitu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. *Uji Normalitas*

Menurut Danang Sunyoto (dalam Umami Fathimiyah, 2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas peneliti menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) jenis 18.0.

2. Uji Linearitas

Menurut (Djazari, dkk, 2013) Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Aturan untuk keputusan linearitas didapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* yang dihasilkan dengan uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0.05) maka nilai tersebut linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghazali, 2009), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menggunakan model regresi sederhana. Regresi sederhana dalam (Erwan Agus, 2017: 187), regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin α =

konstanta

β = koefisien regresi

X = Absensi *fingerprint*

e = *Error Term*

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2009), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y). Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan (sig) < 5% (0,05), maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan (sig) > 5% (0,05), maka hipotesis ditolak.

Koefisiensi Determinasi

Menurut Dwi Priyatno (dalam Umami Fathimiyah, 2016), analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas independen serentak terhadap variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Jonathan Sarwono (dalam Umami Fathimiyah, 2016), validitas adalah suatu skala pengukuran yang dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid dan begitu sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (dalam Rizka Meilinda, 2019), uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alatukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*, yaitu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Sukiati, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sukiati (2011: 176), sampel adalah bagian dari populasi yang inginditeliti. Sampel dianggap perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Sampel juga diartikan sebagai sesuatu yang memiliki ciri karakteristik yang sama atau efektif sama dengan ciri karakteristik populasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe, dengan jumlah total 50 orang. Karena populasinya relatif kecil, maka penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Menurut sugiyono (2014: 96), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel-Variabel Penelitian

Variabel dikatakan sebagai konsep yang mengalami variasi nilai. Jenis-jenis variabel penelitian dalam Erwan Agus (2017, 17), yaitu:

1. Variabel bebas (*independen*), yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel *dependen*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Absensi *Fingerprint* (X) yang merupakan salah satu bentuk dari Sistem Informasi Manajemen. Indikator-indikator dari sistem informasi manajemen dikemukakan oleh Davis (dalam Maeyasari, 2012) antara lain:
 - Informasi;
 - Manusia sebagai pengolah informasi;
 - Konsep pengambilan keputusan;
 - Nilai informasi;
2. Variabel terikat (*dependen*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* (terikat), yaitu Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y) adapun indikator yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan pegawai suatu organisasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2013: 194), yaitu:

- Tujuan dan Kemampuan;
- Teladan Pimpinan;
- Balas Jasa;
- Keadilan;
- Waskat (Pengawasan Melekat);
- Sanksi Hukuman;
- Ketegasan;
- Hubungan Kemanusiaan;

Defenisi Operasional Penelitian

Perbedaan penafsiran perlu dihindari, untuk itu diperlukan penjelasan dari beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa konsep dan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) (X)
Menurut Gumilang (dalam Endang Wahyuni, 2019), sidik jari adalah 16 hasil reproduksi tapak-tapak jari, baik yang sengaja diambil atau dicapkan dengantinta, maupun bekas yang ditinggalkan pada benda karena pernah tersentuh dengan kulit telapak (*friction skin*) tangan atau kaki atau hasil reproduksi tapak-tapak jari.
2. Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)
Menurut Malayu S.P (2013: 193), kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Kuesioner

Data penelitian ini diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada 50 orang Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe. Penyebaran kuesioner ini dilakukan selama satu bulan. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner dan semua kuesioner layak untuk dianalisis dan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2: Jumlah Kuesioner

Sumber Data	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	50	100
Jumlah kuesioner yang kembali	50	100
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	50	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100%, karena semua responden mengembalikan kuesioner yang telah disebar. Karakteristik dari responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja.

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan berdasarkan dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut:

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	52
2.	Perempuan	24	48
Total		50	100

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe sebanyak 26 orang yang memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase (52%) dan selebihnya responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase (48%).

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diklasifikasikan berdasarkan, yaitu: (1) SMA/SMK, (2) D2, (3) D3, (4) S1, dan (5) S2. Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan sebagai berikut:

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	7	14
2.	D2	2	4
3.	D3	2	4
4.	S1	36	72
5.	S2	3	6
Total		50	100

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu: SMA/SMK sebanyak 7 orang dengan persentase (14%), D2 sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), D3 sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), S1 sebanyak 36 orang dengan persentase (72%) dan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase (6%).

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu: (1) < 1 Tahun, (2) 1-3 Tahun, dan (3) > 3 Tahun. Komposisi responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	4	8
2.	1 – 3 Tahun	38	76
3.	> 3 Tahun	8	16
Total		50	100

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan masa kerja, yaitu: masa kerja <1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (8%), dengan rentan antara 1-3 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase (76%) dan >3 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (16%).

Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan diklasifikasikan menjadi empat bagian, yaitu: (1) golongan IV, (2) golongan III, (3) golongan II, dan (4) golongan I. Komposisi responden berdasarkan golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Golongan IV	2	4
2.	Golongan III	44	88
3.	Golongan II	4	8
4.	Golongan I	0	0
Total		50	100

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan golongan, yaitu: golongan IV sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), golongan III sebanyak 44 orang dengan persentase (44%), golongan II sebanyak 4 orang dengan persentase (8%) dan golongan I tidak ada satu orangpun.

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel X (Absensi Sidik Jari/ Finger Print)

Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel X (Absensi Sidik Jari/ *Fingerprint*) yang berisi 8 pernyataan dari 4 indikator sebagai berikut:

Informasi

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator informasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *Pertama*, sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) merekam informasi mengenai jam masuk dan jam pulang kerja secara lebih efisien. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 7: Tanggapan Responden terhadap Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	38	76
2.	Setuju	12	24
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase (76%), yang menjawab setuju 12 orang dengan persentase (24%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setujuan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*) lebih efisien merekam informasi mengenai jam masuk dan jam pulang kerja karena

hanya perlu menempelkan jari di mesin saja kemudian informasi langsung terekam tanpa memakan banyak waktu. *Kedua*, informasi mengenai kehadiran Aparatur Sipil Negara yang direkam oleh absensi sidik jari (*fingerprint*) lebih akurat dibanding absensi manual. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 8: Tanggapan Responden terhadap Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	38	76
2.	Setuju	12	24
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase (76%), setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (24%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setujudan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa adanya absensi sidik jari (*fingerprint*) dapat merekam data kehadiran Aparatur Sipil Negara menjadi lebih akurat dibandingkan absensi manual. Hal itu terlihat dari jawaban responden yang mendominasi jawaban sangat setuju.

Manusia Sebagai Pengolah Informasi

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator manusia sebagai pengolah informasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: *Pertama*, operator sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) merupakan pegawai dari lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe. yang profesional dalam mengolah data informasi kehadiran. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 9: Tanggapan Responden terhadap Manusia Sebagai Pengolah Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	33	66
2.	Setuju	17	34
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase (66%), setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (34%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setujudan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa operator sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Kota Lhokseumawe adalah pegawai dari kantor tersebut yang memiliki profesionalitas dalam mengolah data informasi kehadiran, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju yaitu 33 orang dengan persentase (66%). *Kedua*, operator sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 10: Tanggapan Responden terhadap Manusia Sebagai Pengolah Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	26	52
2.	Setuju	24	48
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase (52%), setuju sebanyak 24 orang dengan persentase (48%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

Konsep Pengambilan Keputusan

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator pengambilan keputusan, yaitu: *Pertama*, Sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan adil.

Tabel 11: Tanggapan Responden terhadap Konsep Pengambilan Keputusan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	38	76
2.	Setuju	12	24
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase (76%), setuju sebanyak 12 orang dengan persentase (24%), sedangkan netral, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak dijawab oleh responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan adil. *Kedua*, Sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) membantu meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait sanksi maupun balas jasa terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel 12: Tanggapan Responden terhadap Konsep Pengambilan Keputusan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	29	58
2.	Setuju	20	40
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase (40%), setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (40%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijawab olehsatu orang respondenpun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) membantu meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait sanksi maupun balas jasa terhadap disiplin kerja pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

Nilai Informasi

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator nilai informasi, yaitu: *Pertama*, Sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan mengenai data kehadiran Aparatur Sipil Negara.

Tabel 13: Tanggapan Responden terhadap Nilai Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	30	60
2.	Setuju	20	40
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (40%), sedangkan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih sebagai jawaban oleh responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) menyediakan informasi Yang akurat, tepat waktu dan relevan mengenai data kehadiran Aparatur Sipil Negara, hal tersebut dibuktikan oleh jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. *Kedua*, Sistem absensi sidik jari (*Fingerprint*) menjamin tidak adanya manipulasi data kehadiran Aparatur Sipil Negara.

Tabel 14: Tanggapan Responden terhadap Nilai Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	28	56
2.	Setuju	22	44
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase (56%), setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (44%), sedangkan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan pilihan jawaban terhadap pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, Sistem absensi sidik jari

(*Fingerprint*) menjamin tidak adanya manipulasi data kehadiran Aparatur Sipil Negara, hal tersebut dibuktikan oleh jawaban responden yang dominan memilih sangat setuju dan setuju.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Disiplin Aparatur Sipil Negara)

Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel Y yang berisi 16 pernyataan dari 8 indikator adalah sebagai berikut:

Tujuan dan Kemampuan

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator tujuan dan kemampuan, yaitu:

Pertama, tujuan organisasi ditetapkan secara jelas dan diketahui oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe.

Tabel 15: Tanggapan Responden terhadap Tujuan dan Kemampuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	50
2.	Setuju	23	46
3.	Netral	2	4
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%), setuju sebanyak 23 orang dengan persentase (46%), netral sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak dipilih satupun oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa tujuan organisasi sudah ditetapkan secara jelas dan diketahui oleh seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mendominasi yaitu jawaban sangat setuju. *Kedua*, pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu dalam bekerja.

Tabel 16: Tanggapan Responden terhadap Tujuan dan Kemampuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	50
2.	Setuju	23	46
3.	Netral	2	4
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%), setuju sebanyak 23 orang dengan persentase (46%), netral sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan para pegawai tersebut.

Teladan Pemimpin

Adapun dua indikator yang berhubungan dengan indikator teladan pemimpin adalah sebagai berikut: *Pertama*, pimpinan selalu datang tepat waktu, jujur, adil serta melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 17: Tanggapan Responden terhadap Teladan Pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	36
2.	Setuju	30	60
3.	Netral	2	4
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (36%), setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), netral sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe selalu datang tepat waktu, jujur, adil serta melaksanakan tugasnya dengan baik. *Kedua*, pimpinan tidak melakukan tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Tabel 18: Tanggapan Responden terhadap Teladan Pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	50
2.	Setuju	24	48
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%), setuju sebanyak 24 orang dengan persentase (48%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe pimpinan tidak melaksanakan tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Balas Jasa

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator balas jasa adalah sebagai berikut: *Pertama*, Bapak/Ibu diberikan penghargaan apabila selalu hadir dan mematuhi jam kerja.

Tabel 19: Tanggapan Responden terhadap Balas Jasa

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	21	42
2.	Setuju	23	46
3.	Netral	5	10
4.	Tidak Setuju	1	2
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase (42%), setuju sebanyak 23 orang dengan persentase (46%), netral sebanyak 5 orang dengan persentase (10%), tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban sangat tidaksetuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe pegawai diberikan penghargaan apabila selalu hadir dan mematuhi jam kerja. *Kedua*, penghargaan yang didapat apabila mematuhi jam kerja akan mendorong semangat Bapak/Ibu agar lebih disiplin dalam bekerja.

Tabel 20: Tanggapan Responden terhadap Balas Jasa

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	27	54
2.	Setuju	22	44
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (54%), setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (44%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe penghargaan yang didapat apabila mematuhi jam kerja akan mendorong semangat pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja.

Keadilan

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator keadilan adalah sebagai berikut: *Pertama*, perlakuan yang diberikan pimpinan sama terhadap semua pegawai.

Tabel 21: Tanggapan Responden terhadap Keadilan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	38
2.	Setuju	30	60
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (38%), setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe perlakuan yang diberikan pimpinan sama terhadap semua pegawai. *Kedua*, tidak ada unsur nepotisme dalam pemberian hukuman maupun balas jasa terhadap pegawai.

Tabel 22: Tanggapan Responden terhadap Keadilan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	22	44
2.	Setuju	27	54
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (44%), setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (54%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe Tidak ada unsur nepotisme dalam pemberian hukuman maupun balas jasa terhadap pegawai.

Waskat (Pengawasan Melekat)

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator keadilan adalah sebagai berikut: *Pertama*, Pimpinan bersikap aktif dalam memberikan pengawasan langsung terhadap perilaku para pegawai.

Tabel 23: Tanggapan Responden terhadap Waskat (Pengawasan Melekat)

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	20	40
2.	Setuju	30	60
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (40%), setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe Pimpinan bersikap aktif dalam memberikan pengawasan langsung terhadap perilaku para pegawai. *Kedua*, pimpinan mengetahui kesulitan dan prestasi kerja para pegawai.

Tabel 24: Tanggapan Responden terhadap Waskat (Pengawasan Melekat)

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	36
2.	Setuju	29	58
3.	Netral	3	6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (36%), setuju sebanyak 29 orang dengan persentase (58%), netral sebanyak 3 orang dengan persentase (6%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan jawaban oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe pimpinan mengetahui kesulitan dan prestasi kerja para pegawai.

Sanksi Hukum

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator keadilan adalah sebagai berikut: *Pertama*, Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 25: Tanggapan Responden terhadap Sanksi Hukum

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	30	60
2.	Setuju	20	40
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (40%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi terhadap pelanggar disiplin sudah sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju. *Kedua*, Pimpinan memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai yang ketahuan keluar kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas (bukan karena tugas).

Tabel 26: Tanggapan Responden terhadap Sanksi Hukum

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	36
2.	Setuju	30	60
3.	Netral	2	4
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (36%), yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), netral sebanyak 2 orang dengan persentase (4%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan telah memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai yang ketahuan keluar kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang dominan menjawab setuju.

Ketegasan

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator keadilan adalah sebagai berikut: *Pertama*, Pimpinan bersikap tegas dalam menerapkan hukuman kepada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

Tabel 27: Tanggapan Responden terhadap Ketegasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	30	60
2.	Setuju	20	40
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (40%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin telah bersikap tegas dalam menerapkan sanksi indisipliner terhadap para pegawai sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. *Kedua*, Pimpinan memberikan contoh tegas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Tabel 28: Tanggapan Responden terhadap Ketegasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	48
2.	Setuju	25	50
3.	Netral	1	2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Sumber: Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase (48%), setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%), netral sebanyak 1 orang dengan persentase (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dijadikan pilihan oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa contoh tegas yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dapat mempengaruhi disiplin kerja para pegawai.

Hubungan Kemanusiaan

Ada dua pernyataan yang berhubungan dengan indikator hubungan kemanusiaan adalah sebagai berikut: *Pertama*, lingkungan dan suasana kerja yang nyaman membuat Bapak/Ibu lebih disiplin dalam bekerja.

Tabel 29: Tanggapan Responden terhadap Hubungan Kemanusiaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	38
2.	Setuju	31	62
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (38%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (62%), sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang dominan menjawab setuju. *Kedua*, Hubungan antar sesama pegawai dibangun dengan baik sehingga menciptakan suasana kekeluargaan yang nyaman.

Tabel 30: Tanggapan Responden terhadap Hubungan Kemanusiaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	50
2.	Setuju	25	50
3.	Netral	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		50	100

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%), setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%) dan tidak ada yang memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antar sesama pegawai berhasil diciptakan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe sehingga suasana dalam bekerja aman dan nyaman.

Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Menurut Jonathan Sarwono (dalam Ummi Fathimiyah, 2016), validitas adalah suatu skala pengukuran yang dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran. Validitas data dapat diukur dengan membandingkan r_{hitung} (r product moment), yaitu:

1. Jika r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika hasil r_{hasil} negatif serta $r_{hasil} < r_{tabel}$, maka butir tau variabel tersebut tidak valid.

Jadi untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% atau di atas 0,05 derajat kebebasan $df=n-2$, dimana n adalah jumlah responden. Hasil penelitian ini menunjukkan $df=48$ ($50-2$), dengan tingkat signifikan 5% didapat $r_{tabel}=0,278$. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 31: Hasil Pengujian Validitas

No.	Butir Pertanyaan	Corrected Item-total correlations	Rtabel	Keterangan
1.	Absensi <i>Fingerprint</i> (X)			
	a. X.1	0,796	0,278	Valid
	b. X.2	0,796	0,278	Valid
	c. X.3	0,629	0,278	Valid
	d. X.4	0,468	0,278	Valid
	e. X.5	0,796	0,278	Valid
	f. X.6	0,524	0,278	Valid
	g. X.7	0,667	0,278	Valid
	h. X.8	0,532	0,278	Valid
2.	Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)			
	a. Y.1	0,801	0,278	Valid
	b. Y.2	0,801	0,278	Valid
	c. Y.3	0,781	0,278	Valid
	d. Y.4	0,557	0,278	Valid
	e. Y.5	0,481	0,278	Valid
	f. Y.6	0,332	0,278	Valid
	g. Y.7	0,602	0,278	Valid
	h. Y.8	0,675	0,278	Valid
	i. Y.9	0,599	0,278	Valid
	j. Y.10	0,449	0,278	Valid
	k. Y.11	0,394	0,278	Valid
	l. Y.12	0,781	0,278	Valid
	m. Y.13	0,444	0,278	Valid
	n. Y.14	0,413	0,278	Valid
	o. Y.15	0,460	0,278	Valid
	p. Y.16	0,429	0,278	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.30 di atas, terlihat bahwa dari 24 (dua puluh empat) butir pernyataan, semua mempunyai r_{hitung} di atas r_{tabel} (0,278). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner pada variabel independen dan variabel dependen dinyatakan valid. Butir pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikan pernyataan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan kuesioner sah dan dapat dipercaya untuk memperoleh data penelitian.

Uji Reliabilitas

Arikunto (dalam Sheila Amalia, 2016) menyatakan, "Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Reabilitas menunjuk ada tingkat keterandalan sesuatu.” Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:

1. Jika nilai hasil croanbach alpha > 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika nilai hasil croanchbach alpha < 0,60, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 32: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Batasan	Reliabel
1	Absensi Sidik Jari (FingerPrint) (X)	0,758	0,6	Reliabel
2	Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)	0,744	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 32 dapat dilihat hasil *croanbach alpha* dari variabel X sebesar $0,758 > 0,60$ dan varibel Y sebesar $0,744 > 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel dependen dan independen diatas adalah reliabel, maka data hasil kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diuji.

Uji Persyaratan Analisis Data

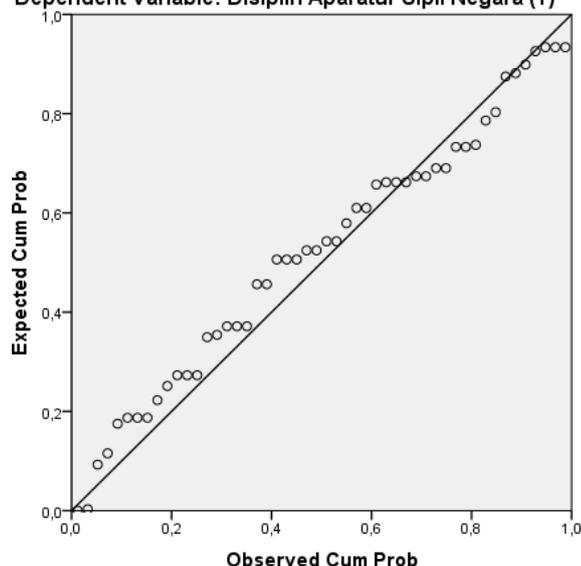
Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (dalam Ummi Fathimiyah, 2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normlitas dapat diketahui dengan melihat normal probability plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal atau plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonalnya atau menyebar disekitar garis diagonal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 1: Grafik Normal Probability P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y)



Dari gambar P-P Plot diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena grafik normal plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Menurut (Djazari, dkk, 2013) Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Aturan untuk keputusan linearitas didapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* yang dihasilkan dengan uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0.05) maka nilai tersebut linear.

**Tabel 33: Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

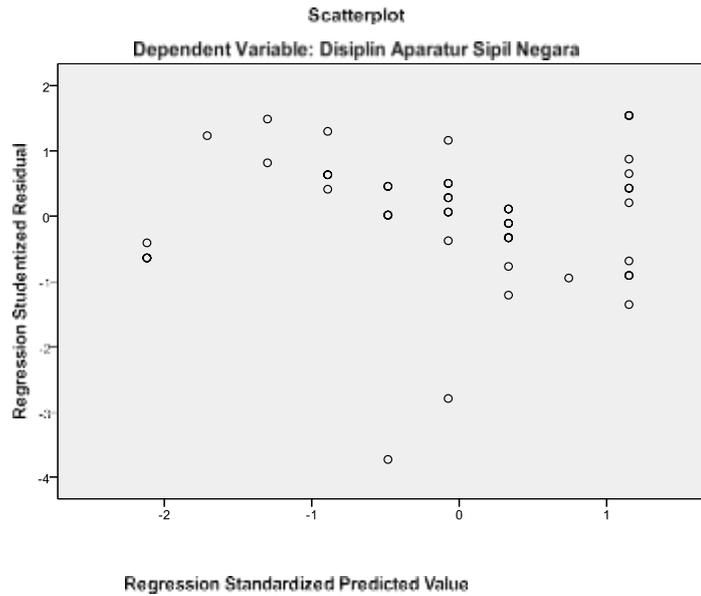
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Aparatur Sipil Negara * Absensi Sidik Jari (Fingerprint)	412,714	8	51,589	2,700	,017
Betwee n Groups	182,293	1	182,293	9,542	,004
(Combined) Linearity Deviation from Linearity	230,421	7	32,917	1,723	,130
Within Groups	783,306	41	19,105		
Total	1196,020	49			

Berdasarkan Tabel 33 dapat dilihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0.130. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* $0.130 > 0.05$, sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghazali, 2009), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode scatter plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik yang terdapat pada grafik scatter plot menyebar dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen dan variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis pengaruh variabel independen dan dependen. Hasil regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 34: Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,517	8,819		3,574	,001
Absensi Sidik Jari (Fingerprint)	1,071	,239	,542	4,473	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan pada tabel 34, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 31,517 + 1,071X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 31,517. Bila variabel Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) X nol (konstan) maka variabel Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y) tetap bernilai 31,517.
2. Nilai koefisien regresi variabel Absensi Sidik Jari (*FingerPrint*) sebesar 1,071 mengalami kenaikan satu satuan, maka Disiplin Aparatur Sipil Negara akan mengalami kenaikan sebesar 1,071.

Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2009), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Absensi Sidik Jari (X) terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y). Uji inidilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan (sig) < 5% (0,05), maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan (sig) > 5% (0,05), maka hipotesis ditolak.

**Tabel 35: Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,517	8,819		3,574	,001
Absensi Sidik Jari (Fingerprint)	1,071	,239	,542	4,473	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan tabel 35 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel absensi sidik jari (*fingerprint*) sebesar 0,000. Untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka dapat dilihat pada tabel pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan taraf $\text{sig } \alpha = 0,05$.

Pembuktian hasil pengujian hipotesis variabel Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) X secara parsial (uji t) yang diperoleh dari nilai signifikan pada persamaan regresi linear sederhana menyatakan bahwa Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) berpengaruh terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara dikarenakan nilai signifikan 0,000 dibawah 0,05 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Dwi Priyatno (dalam Umami Fathimiyah, 2016), analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel

bebas independen serentak terhadap variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R Square*, yang digunakan untuk mengatahui besarnya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisiensi determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, apabila nilai koefisiensi determinasi dalam model regresi semakin besar (mendekati 1), maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun hasil perhitungan koefisiensi determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 36: Koefisiensi Determinasi (R²) - Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,280	3,635

Predictors: (Constant), Absensi Sidik Jari (Fingerprint)

Dari tabel 36 diatas angka R² sebesar 0,280 (28%) hal ini menunjukkan bahwa varibel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisiensi determinasi yang mendekati 0.

PEMBAHASAN

Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe

Kedisiplinan adalah hal yang sangat penting untuk menciptakan pemeritahan yang baik (*Good Govenance*). Untuk membantu mewujudkannya, pemerintah telah membuat salahsatu kebijakan untuk menerapkan daftar hadir elektronik di setiap instansi pemerintahan. Pengisian daftar hadir secara manual yang biasanya dilakukan, dianggap tidak efektif untuk mengontrol ketidakdisiplinan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, tindakan-tindakan indisipliner yang sering dilakukan aparatur negara diatasi dengan diterapkannya absensi sidik jari (*fingerprint*) karena dapat meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Output SPSS, hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan secara parsial 0,000. Yang berada dibawah tingkat signifikan 0,05, sehingga dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) signifikan secara parsial terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Dalam pencapaiannya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe sudah bekerja keras untuk meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan adanya Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*). Hal ini bertujuan untuk meningkatan kedisiplinan dari setiap Aparatur Sipil Negara pada lingkungan kerja, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing. Dengan kata lain, semakin baik penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) maka disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil analisis yang didapat untuk Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe sudah cukup baik, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t (parsial) diperoleh keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel uji t dengan taraf signifikansi 0.05 diperoleh ($0.000 < 0.05$) sehingga kesimpulannya adalah H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.280 (28%) hal ini menunjukkan bahwa variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen dan menjelaskan bahwa pengaruh absensi sidik jari sebesar 28% sedangkan 72% merupakan variabel diluar yang diteliti.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Absensi sidik jari (*fingerprint*) sebaiknya tidak hanya digunakan untuk mencatat datang atau pulang Aparatur sipil negara tetapi sebaiknya juga diterapkan pada jam kerja agar Aparatur Sipil Negara tidak bisa pergi sekehendaknya. Sehingga penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) menjadi lebih efektif.
2. Pemimpin hendaknya harus mengawasi sistem yang sedang diterapkan dan pemimpin harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan sehingga tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Alamsyah, Anggraini. (2016). Perkembangan Paradigma Administrasi Publik (*New Public Administration, New Public Management dan New Public Service*). Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan politik. Jurnal Politik Profetik. Volume 04, No. 2 Tahun 2016.
- Ali Ahmad, Faisal. (2006). Hubungan Penerapan Absensi *Fingerprint* Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor-Jawa Barat. *Skripsi*. FAPERTA IPB.
- Amalia, Sheila. (2019). Perbandingan Model Pembelajaran *Discovery Learning* dan *Numbered Heads Together* melalui Media *Word Square* terhadap Hasil Belajar Kognitif Peserta Didik pada Sub Materi Stoikiometri di SMA Negeri1 Dewantara. *Skripsi*. FKIP UNIMAL.
- Badan Pusat Statistik (BPS), (2019), *Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*.
- Dzajari, M, dkk. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko *Sharing Dan Knowledge Self-Effectivity* Terhadap *Informal Knowledge sharing* Pada Mahasiswa. Fisip UNY. Jurnal Nominal. Volume II, No. II, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fathimiyah, Ummi. (2016). Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan. *Skripsi*. FEBI UIN Walisongo Semarang.
- Ghazali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Kurniati, Rati. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (*Finger Print Scanner*) Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. *Skripsi*. FISIP USU.
- Lestari, Wahyu. (2016). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya. *Skripsi*. FISIP UNDIP. Maeyasari, Erna. (2012). Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print*
- Meilinda, Rizka. (2020). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kepercayaan Public-*Stakeholders* Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat. *Skripsi*. FEB UNIMAL.
- Nugroho, Alih Aji. (2018). Bunga Rampai Perjalanan Keilmuan dari *Public Administration* sampai ke *Public Governance*.
- P. Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rojihah, dkk. (2015). Perbedaan Political Awareness Dilihat Dari Peran Gender Pemilih Pemula. *Jurnal Mediapsi*. Volume 1, No. 1, 59-66. FISIP Universitas Brawijaya.
- S.P. Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. *Skripsi*. FISIP Untirta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiati. (2017). *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*. Medan: Perdana Publishing.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. (2004). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Lebak.
- Thoah, Miftah. (2008). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Wahyuni, Endang. (2019). Penerapan Absensi Elektronik (*Finger Print*) Dalam Meningkatkan Disiplin Guru dan Pegawai di SMK Negeri 3 Lhokseumawe. *Skripsi*. FISIP Unimal. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.