

## **Analisis Penggunaan Absensi *Fingerprint* dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih**

### ***Analysis The Use of Fingerprint Attendance and The Effect of Compensation On Discipline For DPRD Secretariat Staff In Prabumulih***

**Khairuman<sup>1)</sup>, Nenny Octarinie<sup>2)</sup>\*, Sugeng Mianto Fane<sup>3)</sup>**

1)Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

2)Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

3)Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email: octarinienny@yahoo.co.id

---

#### **Abstrak**

Pada penelitian ini, peneliti memiliki kesempatan untuk meneliti salah satu lembaga pemerintah di kota Prabumulih, yaitu Sekretariat DPRD di kota Prabumulih. Peneliti ini berusaha untuk menentukan apakah ada dampak dan sejauh mana perubahan penggunaan fingerprint dan kompensasi yang diberikan pada tingkat disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan survey. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini terdiri dari 43 pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial yang dominan mempengaruhi variabel kedisiplinan kerja pegawai Sekretariat DPRD kota Prabumulih adalah variabel kompensasi. Namun dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan  $R^2$  senilai 0,295 berarti variabel Fingerprint dan Kompensasi dapat memperjelas 29,5 % variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh sedangkan sisanya 70,5 % dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan untuk semua instansi dan perusahaan dalam usaha peningkatan kedisiplinan kerja Pegawai.

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

#### **Abstract**

In this study, researchers had the opportunity to examine one of the government institutions in Prabumulih; it is the DPRD Secretariat of Prabumulih. This researcher determined whether there was an impact and the extent of changes in the use of fingerprints and compensation given to the level of work discipline of employees at the Secretariat of DPRD in Prabumulih. This study used quantitative methods with the data collection techniques by conducting surveys. The population in this study consisted of 43 employees of the DPRD Secretariat in Prabumulih. Based on the results of the partial significant test that dominantly affects the work discipline variable in Prabumulih DPRD Secretariat employee is the compensation variable. However, from the analysis of the coefficient of determination,  $R^2$  is 0.295, which means that the Fingerprint and Compensation variables can clarify 29.5% of the work discipline variables, while the remaining 70.5% is influenced by several other factors not included in this study. Based on the conclusion of the study, it is expected that it can provide benefits for all agencies and companies in an effort to improve employee work discipline.

**Keywords : Fingerprint, Compensation, Work Discipline**

---

## PENDAHULUAN

Tindakan disiplin ialah suatu keadaan yang muncul akibat berbagai tindakan yang menunjukkan sikap patuh dan ketaatan terhadap berbagai aturan-aturan yang telah ditetapkan (Dahlan, 2020). Supaya tercipta keharmonisan dalam melaksanakan berbagai kewajiban seorang PNS serta terciptanya pengembangan kinerja serta mendorong transformasi tata nilai dan sikap maka Sekretariat DPRD kota Prabumulih menggunakan absensi sidik jari (*fingerprint*) yang sudah mulai diberlakukan sejak tahun 2018 sampai sekarang.

Pemakaian fingerprint sebagai alat pengontrol tingkat absensi sudah banyak digunakan pada berbagai instansi pemerintah ataupun swasta serta perusahaan-perusahaan untuk menciptakan keamanan. Saat pegawai menggunakan fingerprint sebagai alat absensi, maka pegawai tersebut tidak bisa memalsukan data-data kehadiran mereka. Hal ini dikarenakan sidik jari satu orang bersifat identik dan akan berbeda dengan orang yang lain.

Pada tabel berikut ini, disajikan tingkat absensi pada pegawai di Sekretariat DPRD Prabumulih.

**Tabel 1. Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Prabumulih Bulan November Tahun 2021**

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Keterangan			
			Hari Kerja	TK	TL	PC
1	Sekretaris Dewan	1	21	0	1	0
2	Kabag Umum Program dan Keuangan	1	21	0	1	0
3	Kabag Dukungan Bidang Penganggaran Dan Pengawasan Fungsi DPRD	1	21	0	0	0
4	Kabag Hukum Dan Persidangan	1	21	0	0	0
5	Bagian TU,Kepegawaian Dan Rumah Tangga	18	21	24	35	0
6	Bagian keuangan	5	21	0	30	0
7	Bagian Hukum	2	21	0	2	0
8	Bagian Persidangan	10	21	0	45	1
9	Bagian Pengawasan dan Fungsi DPRD	2	21	0	4	0
10	Bagian Dukungan Bidang Penganggaran	2	21	0	5	0
Total		43		24	123	1

( Sumber : Sekretariat DPRD Kota Prabumulih 2021)

Keterangan Rekapitulasi Pegawai :

TK : Tanpa Keterangan

TL : Datang Telat

PL : Pulang Cepat

Pada tabel yang disajikan diatas terlihat bahwa masih masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran. Terdapat sejumlah pegawai yang tidak patuh pada saat jam kerja berlangsung khususnya pegawai yang sering datang terlambat hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh

kepala sub bagian TU dan Kepegawaian Sekretariat DPRD kota Prabumulih bahwa hal ini sudah menjadi kebiasaan pegawai dan tidak adanya penerapan sanksi yang tegas namun hanya berupa teguran secara langsung saja.

Kompensasi ialah semua hal yang diterima oleh pegawai dalam bentuk fisik ataupun imateril (Malthis,2006). Namun dapat juga berupa imbalan jasa diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Tentu saja hal tersebut dapat mendorong para pegawai agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan instansi.

Adapun bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai Sekretariat DPRD kota Prabumulih terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan istri atau suami, tunjangan makan, serta tunjangan gaji. Untuk besarnya tunjangan yang dapat diterima oleh pegawai diterapkan berdasarkan status kepegawaian, posisi

Mengacu pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan menerapkan absensi sidik jari (*fingerprint*) khususnya di Sekretariat DPRD kota Prabumulih yang menjadi lokasi penelitian, serta bagaimana pengaruh pemberian kompensasi bagi pegawai di Sekretariat DPRD kota Prabumulih tersebut. Oleh karena itu

penelitian ini diberi judul : “ **Pengaruh Absensi Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Prabumulih**”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Absensi FingerPrint**

Absensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam pekerjaannya disuatu instansi. Menurut Heriawanto (dalam Hasibuan, 2003), dalam melakukan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai.

*Fingerprint* merupakan perangkat elektronik yang memiliki sensor scanning agar dapat mendeteksi sidik jari seseorang yang memiliki fungsi untuk menverifikasi kehadiran seseorang. Dengan adanya absensi fingerprint, maka instansi atau perusahaan dapat mendorong terciptanya komitmen serta kedisiplinan, hal ini dikarenakan penggunaan sidik jari yang sifatnya lebih personal dan tidak dapat dimanipulasi.

### **Kompensasi**

Dalam buku Malayu SP Hasibuan (2002) memberikan beberapa pengertian kompensasi, yaitu:

1. William B. Werther dan Keith Davis, berpendapat bahwa Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan atas kewajiban yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji secara berkala yang didesain dan ditentukan oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula, Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berikut jenis jenis kompensasi menurut para ahli, Rivai (2009) :

- a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi secara langsung merupakan gaji, upah, bonus serta komisi yang diperoleh karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua manfaat yang tidak terdapat didalam kompensasi finansial secara langsung.
- b. Kompensasi Non Finansial merupakan berbagai bentuk penghargaan misalnya berbagai pujian, penghargaan terhadap diri sendiri serta aktualisasi diri sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Flippo (Dalam Ambar T Sulistyani, 2003) berpendapat kedisiplinan merupakan suatu kegiatan yang mengorganisir tindakan seseorang di masa mendatang dengan menggunakan hukuman sebagai ganjarannya.

Sondang P. Siagian (2009) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah teknik yang dipakai para manager untuk berkomunikasi dengan para bawahan supaya mereka mau untuk mengalihkan tindakan serta sikapnya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Delimawati, 2020) mengemukakan bahwa disiplin berarti taat dan patuh akan peraturan. Kedisiplinan merupakan kesanggupan dalam penyatuan cara berfikir serta tindakan dalam kehidupan sehari hari (Fane, 2021). Kedisiplinan adalah unsur utama dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi (Mangkunegara,2008).

## **METODOLOGI**

### **Objek Penelitian**

Sekretariat DPRD kota Prabumulih yang menjadi objek penelitian kali ini

beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 2 ,  
kecamatan Prabumulih Barat kota  
Prabumulih.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian kali ini hanya akan membahas mengenai variabel sumber daya manusia yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja pada pada Sekretariat DPRD kota Prabumulih.

### **Desain Penelitian**

Penelitian kali ini bersifat eksplorasi (*explanatory research*) yaitu jenis penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui faktor - faktor pendorong peningkatan disiplin pegawai pada Sekretariat DPRD Prabumulih serta melakukan analisis secara kuantitatif tentang pengaruh tersebut.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer ialah sumber data yang didapatkan secara langsung dari obyeknya, dicermati serta dilakukan pencatatan (Sugiyono,2013).

#### **b. Data Sekunder**

Data yang dihimpun dari sumber eksternal objek penelitian berupa data yang sudah terpublikasi dan terdokumentasi (Sugiyono,2013)

### **Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD kota Prabumulih yang terdiri dari para asisten pimpinan daerah yang terlibat pada penyusunan kebijakan dan melakukan pembinaan relasi kerja antara pihak daerah, kelembagaan teknis daerah, dan unit pelaksanaan teknis Kota Prabumulih sejumlah 43 orang.

### **Sampel**

Pada teknik *Non Probability Sampling* ada sejumlah tehnik untuk penarikan sampel, namun kali ini yang digunakan oleh peneliti adalah *Sampling Jenuh*. Pada Tehnik ini , seluruh bagian populasi dipakai untuk dijadikan sampel (Sugiono, 2013). Dengan teknik pengambilan sampel Jenuh, maka populasi digunakan sebagai sampel adalah sebanyak 43 orang.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Absensi Finger Print (X1)**

Adapun indikator penelitiannya adalah :

- 1) Hardware (Perangkat Keras)
- 2) Pangkalan data
- 3) Prosedur
- 4) Personil pengoperasian

## b. Kompensasi (X2)

Adapun indikator penelitiannya :

- 1) Finansial (gaji, bonus, komisi, tunjangan, asuransi)
- 2) Non Finansial (pujian, kondisi kenyamanan, lingkungan kerja yang sehat dan para pengawas yang berkompeten)

## c. Disiplin Kerja (Y)

Adapun indikator penelitiannya adalah

- 1) Keteladan pimpinan
- 2) Imbalan jasa
- 3) Tingkat Keadilan
- 4) Tingkat Pengawasan melekat
- 5) Ganjaran
- 6) Sikap Tegas
- 7) Hubungan Sosial

## Metode Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kedisiplinan

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub> – b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel bebas fingerprint

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kompensasi

e = tingkat kesalahan

## b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berada antara nol (0) sampai satu (1). Koefisien R<sup>2</sup> yang memiliki nilai kecil menunjukkan bahwa kapasitas variabel bebas yang digunakan untuk menggambarkan perubahan variabel terikat adalah sangat terbatas. Adapun jika koefisien hampir ada pada angka 1 (satu) artinya variabel bebas dapat menjelaskan semua informasi yang relevan agar perubahan variabel terikat dapat diprediksi.

## HASIL

### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan agar dapat melakukan pembuktian terhadap setiap item yang dapat mengukur variabel sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi setiap item pertanyaan.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Absensi Fingerprint (X1)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	,513	,301	Valid
Q2	,303	,301	Valid
Q3	,718	,301	Valid
Q4	,702	,301	Valid
Q5	,775	,301	Valid
Q6	,704	,301	Valid
Q7	,775	,301	Valid
Q8	,775	,301	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Q9	,476	,301	Valid
Q10	,624	,301	Valid

Q11	,798	,301	Valid
Q12	,579	,301	Valid
Q13	,812	,301	Valid
Q14	,812	,301	Valid
Q15	,714	,301	Valid
Q16	,477	,301	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Q17	,596	,301	Valid
Q18	,621	,301	Valid
Q19	,865	,301	Valid
Q20	,795	,301	Valid
Q21	,764	,301	Valid
Q22	,821	,301	Valid
Q23	,785	,301	Valid
Q24	,785	,301	Valid

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**Tabel 5. Realibilitas Absensi Fingerprint (X1)**

**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	8

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**Tabel 6. Realibilitas Kompensasi (X2)**

**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	8

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**Tabel 7. Realibilitas Disiplin Kerja (Y)**

**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	8

Sumber : data primer (kuesioner), diolah (2021)

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstand Coefficients	Stand Coeffi	t	Sig.
-------	----------------------	--------------	---	------

	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,475	3,317		4,967	,000
	X1	,171	,092	,267	1,858	,071
	X2	,271	,096	,404	2,811	,008

a. Dependent Variable: y  
(Sumber data primer diolah 2021)

Adapun hasil analisis regresi berganda pada persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,475 + 0,171 X_1 + 0,271 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel Disiplin kerja
- X1 = Variabel Absensi fingerprint
- X2= Variabel Kompensasi

- a. Nilai konstan Y sebesar 16,475 berarti apabila variabel absensi fingerprint (X1) dan variabel kompensasi (X2) senilai 0 (nol) maka variabel disiplin kerja (Y) akan berada pada angka 16,475.
- b. Koefisien regresi X1 (absensi fingerprint) diperoleh koefisien (b1) = 0,171. Artinya apabila absensi sidik jari (X1) dilakukan secara disiplin maka jumlah kedisiplinan kerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,171%. Dikarenakan nilai koefisien yang positif, terdapat korelasi absolute variabel absensi fingerprint dengan disiplin kerja.
- c. Koefisien regresi X2 (kompensasi) memberikan koefisien (b1) = 0,271. Artinya dengan semakin meningkatnya kompensasi (X2) atau

senilai 1% akan berakibat terjadi peningkatan volume disiplin kerja (Y) sebesar 0,271%.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari variabel absensi fingerprint (X1) menunjukkan t hitung 1,858 dengan nilai signifikan sebesar 0,071 atau diatas 5% (0,05) artinya terdapat pengaruh Absensi Fingerprint terhadap disiplin kerja tidak signifikan atau  $H_1$  berbunyi “Ada pengaruh antara absensi Fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai sekretariat DPRD kota prabumulih” adalah di tolak. Sedangkan hasil dari kompensasi (X2) menunjukkan t hitung sebesar 2,811 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 atau diawah 5%(0,05). Artinya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah signifikan atau  $H_2$  “ ada pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD kota Prabumulih” adalah diterima

### 3. Koefisien Determinasi

Tabel dibawah ini menggambarkan hasil pengolahan data untuk koofisien Determinasi :

**Tabel 8. Koofisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573	,328	,295	1,003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan  $R^2$  senilai 0,295 berarti 29,5 % variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variable Fingerprint dan kompensasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

### 4. Uji f (Uji Simultan)

Uji hipotesis yang dilakukan secara serentak (Uji F) antara variabel bebas absensi fingerprint (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin kerja (Y) Pegawai Sekretariat DPRD kota Prabumulih. Adapun hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 9. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,659	2	9,830	9,769	0,004
Residual	40,248	40	1,006		
Total	59,907	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : data primer diolah 2021

Hasil uji serentak diperoleh hasil perhitungan F test pada nilai 9,769 pada probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5% (0,005). Hal ini menunjukkan Disiplin kerja (Y) Pegawai dipengaruhi secara serentak oleh Variabel Independen yaitu Absensi Fingerprint (X1) dan Kompensasi (X2).



## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dipengaruhi variabel absensi fingerprint dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, variabel disiplin kerja yang paling mempengaruhi pegawai Sekretariat DPRD Prabumulih adalah variabel kompensasi.

Akan tetapi pada analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  senilai 0,295 yang berarti variabel fingerprint dan kompensasi 29,5% dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dan sisanya 70,5% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dalam persentase yang kecil ada beberapa variabel bebas lain yang ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Prabumulih. Untuk itu perlu dikembangkan penelitian lanjutan terkait topik ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri 21 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3). <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/issue/view/43>
- Delimawati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- CV.Cahaya Lestari Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3). <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/issue/view/43>
- Fane, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(2).
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.