



---

## **Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep**

Oleh :

**Syaiful Anwar<sup>1</sup>, Moh. Kurdi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja

<sup>1</sup>[syaifulanwar@wiraraja.ac.id](mailto:syaifulanwar@wiraraja.ac.id), <sup>2</sup>[kurdi.em@gmail.com](mailto:kurdi.em@gmail.com)

---

### **Keywords:**

*Fingerprint;  
Performance;  
Work Discipline*

---

### **Abstract**

*Work discipline is the beginning of the process of improving employee performance, therefore employee discipline needs to be maximized to employees either through rules or the use of tools that can bind and reduce fraud from the employees themselves, in this case in every organization, agency, company has used a lot. a tool in the form of a fingerprint attendance system. Increasing discipline by using the fingerprint attendance system is inseparable from the obstacles that occurred previously in the form of the number of employees who are still not maximal in terms of their attendance levels and carrying out their duties. Therefore, researchers want to know how the effect of applying the fingerprint attendance system on work discipline on employee performance in Dispendukcapil of Sumenep Regency. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of fingerprint application on employee performance through work discipline at the Dispendukcapil of Sumenep Regency. The analysis in this study uses path analysis. The results of the study indicate that the fingerprint has a significant relationship to the performance of both employees through employee work discipline at the Dispendukcapil of Sumenep Regency. This is very good for improving employee performance.*

---

### **Kata Kunci:**

*Fingerprint;  
Kinerja;  
Disiplin Kerja*

---

### **Abstrak**

*Disiplin kerja adalah awal dari proses peningkatan kinerja pegawai oleh sebab itu kedisiplinan pegawai perlu dimaksimalkan kepada pegawai baik melalui aturan-aturan ataupun penggunaan alat yang mampu mengikat dan mengurangi kecurangan dari pegawai itu sendiri, dalam hal ini di setiap organisasi, instansi, perusahaan sudah banyak menggunakan alat yang berupa sistem absensi fingerprint. Peningkatan kedisiplinan dengan menggunakan sistem absensi fingerprint tidak terlepas dari hambatan-hambatan terjadi*

---

sebelumnya yang berupa banyaknya pegawai yang masih belum maksimal dalam hal tingkat kehadirannya dan menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh penerapan sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Sumenep. Tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan fingerprint, terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dispendukcapil Kabupaten Sumenep. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis *path analysis*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa fingerprint memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu melalui disiplin kerja pegawai pada Dispendukcapil Kabupaten Sumenep. hal ini sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

---

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanyanya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan sumber penggerak dalam setiap tujuan yang akan dicapai dalam suatu organisasi. Hal ini diwujudkan dalam fungsi manusia sebagai pegawai yang yaitu sebagai perencana, pelaksana/pelaku dan penentu terciptanya tujuan organisasi. Pegawai di dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya dituntut dengan disiplin kerja yang tinggi.

Keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi tidak hanya ditentukan dinilai dari kesuksesan dalam menata dan mengelola sumber daya manusia, melainkan kesuksesan sebuah organisasi juga ditentukan dari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga organisasi dapat bertahan dan bersaing. Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi dengan kinerja pegawai yang baik dan hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing pegawai.

Disiplin kerja merupakan fungsi utama yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia, karena disiplin kerja yang semakin baik dan terus meningkat akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapainya (Simanjuntak, 2011).

Disiplin kerja adalah awal dari proses peningkatan kinerja pegawai oleh sebab itu kedisiplinan pegawai perlu dimaksimalkan kepada pegawai baik melalui aturan-aturan ataupun penggunaan alat yang mampu mengikat dan mengurangi kecurangan dari

pegawai itu sendiri, dalam hal ini di setiap organisasi, instansi, perusahaan sudah banyak menggunakan alat yang berupa sistem absensi finger print.

Dalam hal ini peningkatan kedisiplinan dengan menggunakan sistem absensi finger print tidak terlepas dari hambatan-hambatan terjadi sebelumnya yang berupa banyaknya pegawai yang masih belum maksimal dalam hal tingkat kehadirannya dan menjalankan tugasnya.

## **Metode**

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdapat tiga variabel (dependen, independen dan *intervening*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path analysis*, penggunaan *Path analysis* digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara setiap variabel. Sedangkan model dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara langsung pengaruh yang terjadi antara variabel masing-masing dependen, independen dan variabel *intervening*, baik yang terjadi secara langsung maupun yang tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Putra, 2018).

Penggunaan *Path analysis* adalah bertujuan untuk mengkaji yang terjadi dari pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung dari setiap variabel. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel dalam penelitian (Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa jika dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dari masing-masing indikator yang ada menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Sedangkan untuk uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,6 hal menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,712, 0,730, 0,825 > 0,6.

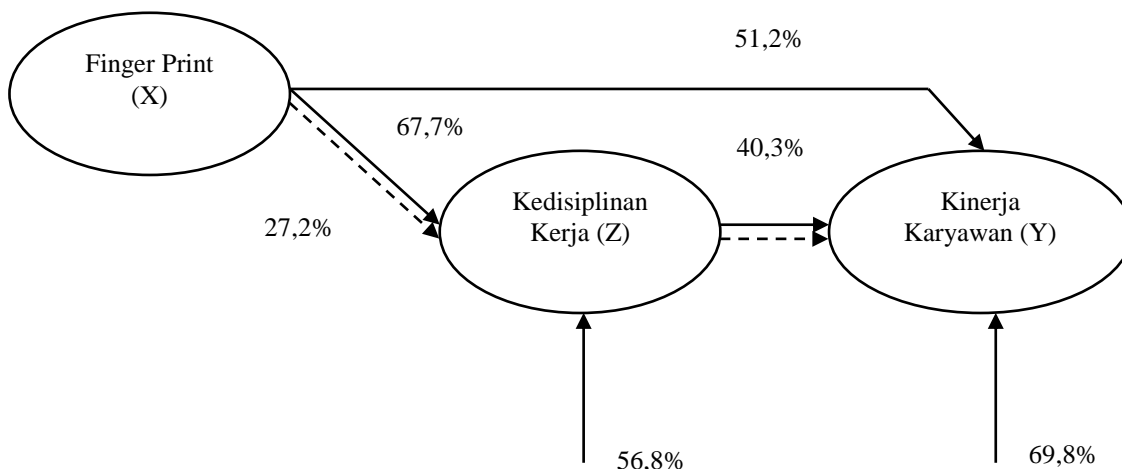
Dari hasil uji normalitas data dilakukan dengan cara *kolmogorov-smirnov test* dimana proses ini dilakukan penetapan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan hasil uji dapat dikatakan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing

variabel, yaitu  $0,170, 0,128, 0,351 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan data dalam penelitian yang dilakukan ini berdistribusi normal.

Setelah melalui tahap uji instrument, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis ini mempunyai kaitan dengan studi ketergantungan pada suatu variabel baik itu variabel *dependen*, *independen* dan *intervening* sebagai bentuk untuk mengetahui besaran dari pengaruh pada masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat dikatakan bahwa (1) Finger print berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, (2) Finger print berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Pengaruh  $\epsilon_1$  variabel lain selain X terhadap Z adalah 0,568 atau 56,8%, dan (5) Pengaruh  $\epsilon_2$  variabel lain selain X terhadap Y adalah 0,698 atau 69,8%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian, langkah berikutnya melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh yang terjadi baik yang secara langsung dan/atau tidak langsung dari setiap variabel yang ada dalam penelitian. Dari hasil uji perhitungan koefisien jalurnya dapat dilihat sebagai berikut;



Gambar 1 : Diagram Analisis Jalur

Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa pengaruh yang terjadi secara langsung dari variabel finger print terhadap disiplin kerja sebesar 67,7%, kinerja pegawai sebesar 51,2% dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,3%. Sedangkan untuk pengaruh yang tidak langsung dari variabel finger print melalui kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar  $0,677 \times 0,403 = 0,272$  atau 27,2%.

## 2. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa finger print berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep, serta menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Dispendukcapil di Sumenep. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep, serta ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep” adalah diterima.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa finger print yang diterapkan untuk pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep telah memberikan kecenderungan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja sebesar 67,7%. Finger print yang diberlakukan sebagai fasilitas dan peraturan dalam kedinasan kependudukan memang dianggap telah berhasil dan memberikan kenyamanan dalam melakukan aktivitas masuk kerja atau absensi, tentunya ini juga memberikan kemudahan dalam pencatatan karena sistem otomatis dan komputerisasi yang telah diterapkan didalam kedinasan. Selain itu, adanya finger print juga memberikan efektifitas waktu dalam melakukan proses pencatatan kerja yang akan lebih memberikan ketepatan waktu dalam masuk kerja, tanggung jawab dalam menghadiri tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan kepada pegawai di Dinas Dispendukcapil di Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa finger print telah berfungsi secara otomotasi dan dapat digunakan oleh seluruh pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep telah memberikan kecenderungan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,2%. Finger print sebagai model kebijakan dalam proses pencatatan kerja untuk dapat lebih modern, praktis dan memberikan pencatatan yang lebih efektif, tentunya juga memberikan pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang ada didalam kedinasan pencatatan sipil. Pegawai yang ada lebih rajin dan tepat waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya lebih berkualitas, melayani masyarakat yang mengurus berbagai macam surat kependudukan yang menjadi hak dari setiap masyarakat juga menjadi lebih cepat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang ada di Dinas Dispendukcapil di Sumenep juga memberikan pengaruh yang relatif baik terhadap kinerja pegawai yang bertugas, kedisiplinan kerja telah kecenderungan

pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,3%. Kedisiplinan kerja pegawai yang berhubungan dengan adanya finger print yang telah menjadi kebijakan dalam proses pencatatan kerja pegawai telah menjadikan pegawai lebih tepat untuk datang bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, selain itu kepatuhan pegawai dalam bekerja juga dapat dicerminkan dalam proses kerja yang ada. Kepatuhan kerja pegawai dalam bekerja sesuai dengan jam kerjanya dalam melayani masyarakat juga lebih optimal sehingga kualitas kerja yang dihasilkan dapat lebih sesuai harapan masyarakat luas di Kabupaten Sumenep dan secara kuantitas kerja pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan secara lebih cepat terselesaikan meskipun pelayanan dalam melayani masyarakat selalu ramai setiap harinya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep, serta ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep.

### **Daftar Pustaka**

- Astadi Pangarso, & Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, (2), 145–160. Retrieved from <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1100>
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA MARKAS KOMANDO DIREKTORAT PENGAMANAN BADAN PENGUSAHAAN BATAM. *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.

- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf(Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGERPRINT, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.  
<https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289>
- Putra, Y. S. (2018). *Pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja melalui disiplin kerja Studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/15333/>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Simanjuntak, P. (2011). Manajemen dan Evaluasi kinerja. *Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta*.
- Sumarudin, A., Permana, W., Suheryadi, A., Maulana, K., & Ibrahim, N. (2019). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari ( Fingerprint ) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Journal of Applied Informatics and Computing*. <https://doi.org/10.30871/jaic.v3i1.1051>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri, M. (2019). The Relationship among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance. *ETIKONOMI*.  
<https://doi.org/10.15408/etk.v18i2.11318>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI*.  
<https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Suwandi, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.