

Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh

**Muhammad
Zahlul Army**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efektivitas penerapan finger print terhadap disiplin pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan responden yaitu semua pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini menemukan efektivitas penerapan finger print berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,199 yang menjelaskan bahwa dalam model regresi ini kemampuan efektivitas penerapan finger print dalam menjelaskan disiplin pegawai sebesar 19,9% dan sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini sebesar 57,883. Hasil koefisien regresi sebesar 57,8%. Dan untuk pengujian hipotesis (t hitung $>$ t tabel) maka hasil uji t pada penelitian ini sebesar ($4,564 >$ $1,663$) untuk variabel efektivitas penerapan finger print dengan signifikan 0,00, hasil ini menyatakan bahwa efektivitas penerapan finger print berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen yang ingin meningkatkan disiplin pegawai.

Kata kunci : efektivitas, penerapan finger print, disiplin

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal (2) bahwa Pegawai Negeri Sipil terbagi menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Birokrat yang berada di daerah bila dilihat dari sistem Pemerintahan Indonesia yaitu Sekretaris Daerah, karena Sekretaris Daerah merupakan jabatan paling puncak dalam pola karier Pegawai Negeri Sipil di daerah dan karena kedudukannya sebagai pembina Pegawai Negeri Sipil di daerahnya, maka citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja pegawai tersebut terutama mengenai kedisiplinan pegawainya. Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Sekretaris Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

Penggunaan teknologi untuk instansi sebagai acuan efektivitas kinerja adalah adanya pengadaan sistem komputerisasi dalam aktivitas kerja salah satunya adalah sistem absensi pegawai menggunakan sistem komputerisasi yang baik yaitu Sistem Biometriks dengan sistem ini pegawai akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama dan membuang waktu dan kertas. Instansi bisa menghemat waktu dan uang ketika sistem komputerisasi dijalankan menggunakan *biometrics* karena tidak perlu ada kartu atau kertas guna mendukung sistem absensi sehingga bagian sumber daya manusia atau penggajian hanya perlu melihat laporan hasil absensi tanpa harus memantau sistem absensi pegawai.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya perguruan tinggi dengan mutu yang lebih baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai di UIN Ar-Raniry yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit

organisasi dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh secara terpadu. Selain itu, disiplin pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, seperti perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan kode etik pegawai yang menunda pekerjaan dan meninggalkan kantor disaat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi dan terkadang pegawai tidak ijin terlebih dahulu kepada atasan. Sehingga bila pegawai lain atau atasan membutuhkan pegawai tersebut, akan sulit mencarinya dan pekerjaan kantor menjadi tertunda. Hal ini terbukti ketika peneliti hendak melakukan praktek kerja di Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, contohnya terlihat di UIN Ar-Raniry Banda Aceh masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja. Padahal UIN Ar-Raniry Banda Aceh telah menerapkan absensi *Finger print* sejak 01 Mei 2009, akan tetapi penerapan absensi *finger print* tidak berjalan efektif hingga sekarang karena masih saja banyak pegawai yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu. Padahal dengan adanya absensi *finger print* harusnya pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi *finger print* tidak dapat dimanipulasi kehadirannya

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan disiplin pegawainya UIN Ar-Raniry Banda Aceh menerapkan absensi sidik jari (*finger print*) yang mulai berlaku dari tahun 2013 sampai dengan sekarang. Selain itu, penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat absensi tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dengan sistem absensi berbasis *finger print* (sidik jari) proses pengambilan informasi kehadiran pegawai menjadi hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh *software* khusus. Kesalahan maupun manipulasi catatan dapat dihilangkan karena intervensi pegawai administrasi menjadi minimal. Informasi yang akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya menjadi landasan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan dan kemajuan suatu instansi atau lembaga.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: Apakah penerapan sistem absensi *finger print* berpengaruh terhadap tingkat Kedisiplinan Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tinjauan Literatur

Menurut Heriawanto (2006) dalam Asmira (2016) pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Cahyana (2006) dalam Erna (2012:22), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

Menurut Misbach (2010) sidik jari merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat *barcode* diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklasifikasikan. Sedangkan menurut Suyadi (2010) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. *Finger print* (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat. Menurut Ismail (2009) efektivitas adalah tingkat pencapaian sasaran yang disepakati secara bersama.

Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan. Efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*) (Mahsun, 2006 dalam Dian, 2010).

Dua pendekatan tersebut antara lain: Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan (Mahsun, 2006) dalam (Dian, 2010: 27). Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (*input*) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah (*output*).

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Finger print

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mesin absensi sidik jari sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya (Hasanah, 2014:12), yaitu :

- a. Kenyamanan;
Dimulai dari registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Yang dilakukan hanya menaruh jari pegawai tepat diatas sensor sidik jari. Atau tinggal “*Place Finger*”
- b. Keamanan;
Dengan menggunakan mesin absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amano atau menggunakan kartu.
- c. Menghindari penyalahgunaan daftar hadir;
- d. Mengurangi pekerjaan administratif secara manual;
- e. Pegawai lebih tepat waktu;
- f. Mendukung peningkatan produktivitas;
- g. Mendukung pembinaan kepegawaian;
- h. Efektivitas Waktu
Lihatlah perubahan pertama ketika instansi menggunakan mesin absensi sidik jari. pegawai atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada amano, barcode apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Semuanya bisa di bilang “*Just Click!*”. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktifitas berdasarkan kedisiplinan.
- i. Efisiensi Biaya
Absensi Sidik Jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata. atau dengan amano yang setiap bulanya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun maintenance yang repot. Dengan mesin absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut instansi.

Indikator Efektivitas Penerapan Finger Print

Menurut Miller (2010) Adapun indikator dari pada efektivitas penerapan *finger print*, yakni diantaranya sebagai berikut :

- a. Pencapaian Target

- Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas)
Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.
 - c. Kepuasan Kerja
Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
 - d. Tanggung Jawab
Organisasi dapat melaksanakan mandate yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bias menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI, 2010) disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011: 193).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada 2 bentuk disiplin kerja, (Sedarmayanti, 2010:381), yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Sinambela (2012:21), sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan Menurut Siwanto (2009) faktor-faktor dari disiplin pegawai diantaranya:

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat keaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menanti semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja,

5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Indikator-Indikator Disiplin

Berikut indikator tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, (Hasibuan, 2011: 197) di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa
Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula.
5. Pengawasan Melekat (Waskat)
Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Efektivitas Penerapan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai

Disiplin yang ada pada setiap orang/pegawai pada hakikatnya akan berbeda-beda tergantung sifat orang/pegawai tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin pegawai perlu adanya sanksi atau peraturan yang tegas. Dalam hal ini, penulis berbicara tentang penerapan absensi *finger print*, bahwa absensi *finger print* digunakan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dengan adanya penerapan absensi *finger print* yang efektif maka disiplin pegawai Negeri Sipil di UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan tercapai, sebaliknya jika penerapan Absensi *finger print* tidak efektif maka akan menimbulkan hal-hal seperti: tidak mengikuti apel pagi; membolos/tanpa keterangan; meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan; datang ke kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja; dan kembali dari istirahat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bahkan pegawai kembali mendekati waktu pulang

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menurut Haryoko dalam Iskandar (2008) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka perlu dilakukan deskripsi teoritis masing-masing variabel dengan argumentasi terhadap variasi besarnya variabel yang diteliti.

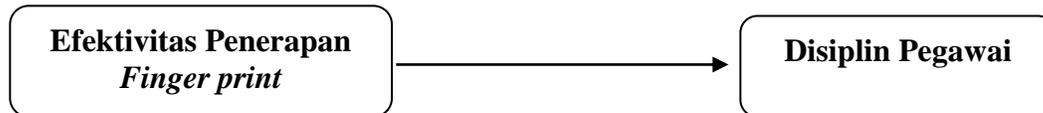
Kerangka konseptual antara lain sebagai berikut:

- Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas.
- Kerangka pemikiran haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, dan ada teori yang melandasi.
- Kerangka pemikiran tersebut lebih selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawabannya mudah dipahami.

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teoritis, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara sebagai jawaban sementara dalam penelitian (Sekaran, 2011). Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya, maka peneliti memberikan dugaan sementara atau hipotesis sebagai jawaban atas masalah dalam penelitian ini adalah:

Efektivitas penerapan finger print berpengaruh terhadap disiplin pegawai Biro AUPK UIN A-Raniry Banda Aceh.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. (Sugiyono,2012). Populasi bisa dikatakan sebagai seluruh kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. (Sekaran, 2011). Jumlah pegawai 81 pegawai yang terbagi atas golongan tingkatan. Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah 81 Orang Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Karena jumlah populasi 81 pegawai, maka teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus.

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Assagaf, 2014). Jenis data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu responden yang terpilih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian. Kuesioner yang bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan disediakan pilihan jawaban sesuai dengan penilaian responden. Hal ini dimaksudkan agar jawaban dari responden tidak keluar dari pokok permasalahan. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan dengan membagikan langsung kepada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

IAIN adalah singkatan dari Institut Agama Islam Negeri dan kata Ar-Raniry yang dinisbahkan kepada IAIN Banda Aceh adalah nama seorang Ulama besar dan mufti yang sangat berpengaruh pada masa Sultan Iskandar Tsani (memerintah tahun 1637-1641). Ulama besar tersebut nama lengkapnya Syeikh Nuruddin Ar-Raniry yang berasal dari Ranir (sekarang Rander) di Gujarat, India. Beliau telah memberikan kontribusi yang amat berharga dalam pengembangan pemikiran Islam di Asia Tenggara khususnya di Aceh.

Awal Lahirnya IAIN Ar-Raniry dengan berdirinya Fakultas Syari'ah pada tahun 1960 dan Fakultas Tarbiyah tahun 1962 sebagai cabang dari IAIN Sunan Kalidjaga Yogyakarta. Masih pada tahun 1962 didirikan pula Fakultas Ushuluddin sebagai Fakultas swasta di Banda Aceh. Setelah beberapa tahun menjadi cabang dari IAIN Yogyakarta, fakultas Syariah, Tarbiyah dan Ushuluddin berinduk ke IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta selama enam bulan. Pada tanggal 5 Oktober 1963 IAIN Ar-Raniry resmi berdiri dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 1963 dan diresmikan oleh Menteri Agama K.H Saifuddin Zuhri. IAIN Ar-Raniry menjadi IAIN ketiga di nusantara setelah IAIN Sunan Kalidjaga Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Awal diresmikan baru memiliki tiga fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin. Pada tahun 1968 tepatnya 5 tahun IAIN Ar-Raniry, diresmikan pula Fakultas Dakwah sekaligus menjadi fakultas pertama di lingkungan IAIN di Indonesia. Pada tahun 1968 ini pula, IAIN Ar-Raniry ditunjuk sebagai induk dari dua fakultas agama berstatus negeri di Medan (cikal bakal IAIN Sumatera Utara) yaitu Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah yang berlangsung selama 5 tahun. Sementara pada tahun 1983 Fakultas Adab resmi menjadi salah satu dari 5 fakultas di lingkungan IAIN Ar-Raniry.

Pada tahun pertama kelahirannya, IAIN masih mengharapkan bantuan dari berbagai lapisan masyarakat Aceh, terutama dari sisi kebutuhan belajar mengajar. Diibaratkan anak baru lahir, semuanya harus diurus oleh orang tuanya. Dalam konteks masa itu, seluruh lapisan masyarakat Aceh harus mampu memberi bantuan dalam bentuk apapun untuk keperluan pendidikan di IAIN. Seperti yang tertulis dalam laporan yang ditandatangani oleh kuasa Rektor I Drs. H. Ismail Muhammad Sjah.

Presiden Sukarno dalam sambutan dies natalis pertama IAIN Ar-Raniry menyampaikan bahwa di Aceh harus melahirkan tokoh-tokoh bangsa yang mampu meneruskan revolusi dan perjuangan bangsa serta setia kepada Pancasila sebagai haluan negara. IAIN harus menjadi tempat penggodok kader revolusi yang menjaga jiwa toleransi dan persatuan bangsa. Semua itu harus tertanam dalam jiwa pendidik, pengajar dan mahasiswanya.

Mengikuti perkembangannya sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam, IAIN telah menunjukkan peran dan signifikansinya yang strategis bagi pembangunan dan perkembangan masyarakat. Lulusannya mampu mengemban amanah diberbagai instansi pemerintah dan swasta, termasuk di luar Aceh, bahkan di luar negeri. Alumni telah berkiprah di berbagai profesi, baik yang berkaitan dengan sosial keagamaan, maupun yang berhubungan dengan aspek publik lainnya.

Tepat pada 5 Oktober 2013 genab berumur 50 tahun, biasanya tahun ini disebut tahun emas. Bertepatan dengan tahun tersebut Perguruan Tinggi ini akan merubah wajah dan namanya dari Institutut menjadi Universitas melalui PERPRES No. 64 Tahun 2013 yang dikeluarkan dan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2013 dengan nama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (UIN Ar-Raniry).

Dengan demikian maka mulai 1 Oktober 2013 juga nama IAIN Ar- Raniry mulai terhapus secara legalitas, dan lama kelamaan juga akan terhapus sedikit demi sedikit dari dalam hati masyarakat Aceh secara khusus, dan masyarakat Indonesia, serta masyarakat lainnya di belahan dunia secara umum. Untuk itu, agar anak cucu penerus bangsa dapat mengetahui bahwa pernah ada Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry yang jaya di bumi Aceh dan telah banyak melahirkan tokoh-tokoh masyarakat yang potensial dalam bidangnya dan juga telah banyak melahirkan Perguruan Tinggi Agama Islam lain baik Negeri maupun swasta, maka perlu ada catatan yang lengkap tertulis dalam dokumen sejarah melalui berbagai media cetak, media eletronik dan media lainnya yang relevan.

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden penelitian ini yang diklasifikasikan berdasarkan hasil kuesioner, seperti terlihat pada tabel 1 di halaman berikutnya.

Tabel 1
 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	45	55,6
	Perempuan	36	44,4
2	Usia		
	≤ 35 Tahun	18	22,2
	36-40 Tahun	34	42
	41- 45 Tahun	13	16
	≥ 45 Tahun	16	19,8
3	Status Perkawinan		
	Menikah	69	85,2
	Belum Menikah	12	14,8
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	20	24,7
	Diploma	5	6,2
	Sarjana (S1)	43	53,1
	S-2	5	6,2
	S-3	1	1,2
	LAINNYA	6	7,4
5	Masa Kerja		
	≤ 2 Tahun	3	3,7
	3-5 tahun	14	17,3
	6-8 tahun	18	22,2
	≥ 9 tahun	46	56,8

Sumber: Data Primer (Diolah), 2018

Pegawai Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) UIN Ar-Raniry berbeda-beda dalam tingkatan usia, dimana dengan usia pegawai relatif muda diantara ≤ 35 tahun sebanyak 18 orang atau 22,2 persen dari jumlah keseluruhan responden. Sebanyak 34 orang dengan usia berkisar antara 36-40 tahun, 13 orang dengan usia berkisar antara 41-45 tahun, dan sisanya 16 orang lagi dengan usia relatif tua di atas ≥ 45 tahun.

Sesuai dengan tingkatan usia, sebagian besar pegawai pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry tersebut sudah berkeluarga atau dengan status menikah yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 85,2 persen dari jumlah keseluruhan pegawai 12 orang lagi belum berkeluarga atau dengan status belum menikah.

Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Pegawai dengan tingkat pendidikan terendah SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 24,7 persen dari jumlah keseluruhan pegawai. Sebanyak 5 orang dengan tingkat pendidikan Diploma, 43 orang lulusan Sarjana (S1). 5 orang pegawai tersebut dengan latar belakang pendidikan pasca sarjana (S2), dan 1 orang lulusan pendidikan S-3.

Masa kerja pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry yaitu pegawai yang masa kerjanya di bawah 2 tahun sebanyak 3 atau sebesar 3,7 persen dari jumlah keseluruhan pegawai. Sebanyak 14 orang dengan masa kerja berkisar antara 3-5 tahun, 18 orang dengan masa kerja berkisar antara 6-8 tahun. Sebanyak 46 orang dengan masa kerja berkisar antara di atas 9 tahun.

Berdasarkan penjelasan dan Tabel 1, sebagian besar Sebanyak 14 orang dengan masa kerja berkisar antara 3-5 tahun, 18 orang dengan masa kerja berkisar antara 6-8 tahun. adalah laki-laki, sebagian besar mereka sudah

berkeluarga atau dengan status menikah. Umumnya pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi (Diploma, Sarjana), dan dengan masa kerja yang paling dominan diatas 9 tahun.

Hasil Uji Validitas

Selanjutnya uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah skala pengukuran yang dibuat dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas item, yaitu untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian valid atau tidak. Pengujian validitas kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel. Nilai r hitung dicari dengan mencari nilai korelasi antara skor alternatif pilihan jawaban responden pada item pernyataan tertentu dengan total skor item dalam variabel terkait. Selanjutnya nilai korelasi hitung (r hitung) tersebut dibandingkan dengan nilai kritis r product moment (r tabel), dengan ketentuan apabila nilai (r hitung > r tabel), maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel, maka item pernyataan dalam variabel tertentu dinyatakan tidak valid.

Variabel ehektivitas penerapan *finger print* terdiri dari 13 (Tigabelas) item pernyataan dilambangkan dengan E1, E2, E3 hingga E13. Nilai r hitung untuk item pernyataan pertama (E1) menunjukkan angka sebesar 0,477. Angka ini lebih besar dari nilai r tabel pada n = 81 menunjukkan angka sebesar 0,215. Karena nilai r hitung > r tabel (0,447 > 0,215) maka item pernyataan E1 dinyatakan valid. Nilai r hitung untuk item pernyataan kedua (E2), hingga item pernyataan ke Tiga belas (E13) juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel Efektivitas penerapan *finger print* dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.

Tabel IV-2, memperlihatkan bahwa variabel Disiplin terdiri dari 19 (Sembilan belas) item pernyataan, dilambangkan dengan D1, D2, D3 hingga D19. Item pernyataan pertama yang berhubungan dengan variabel Disiplin (dengan kode item D1) menunjukkan nilai r hitung sebesar sebesar 0,299. Nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel (pada n = 81) yang menunjukkan angka sebesar 0,215. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitu juga halnya untuk item pernyataan D2, D3 sampai D19 juga menunjukkan nilai r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel yang berarti semua item pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan valid. Dengan demikian dapat diartikan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Tolok ukur reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Menurut Umar (2013:8), nilai alpha minimum yang diperoleh sebagai syarat kehandalan kuesioner adalah sebesar 0,60. Hal ini berarti bahwa apabila nilai *cronbach alpha* dibawah 0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk kedua variabel penelitian memperlihatkan menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing sebesar 0,730 untuk variabel efektivitas penerapan *finger print*, sebesar 0,737 untuk variabel disiplin, seperti terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2
 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1	Efektivitas penerapan <i>finger print</i>	13	0,730	Handal
2	Disiplin	8	0,737	Handal

Sumber: Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian telah memenuhi syarat kehandalan. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan

data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

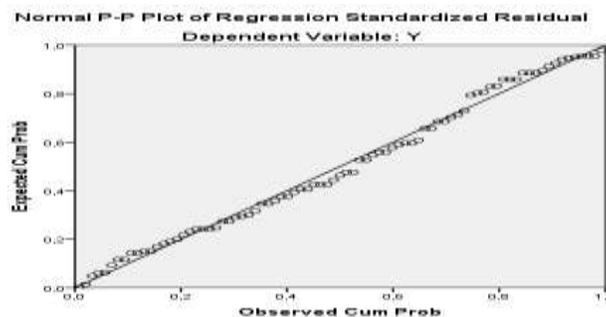
Hasil Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier sederhana sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan, karena umumnya kasus autokorelasi hanya terjadi pada data *time series* (runut waktu) (Nachrowi dan Usman, 2005:135).

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila *normal P-P Plot* tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Umar, 2008:181). Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti Gambar 1.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

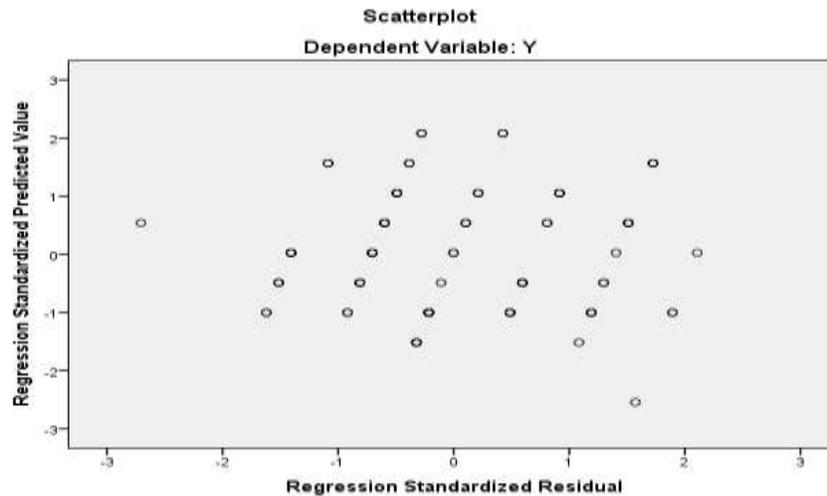


Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terakhir uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Hal ini didukung oleh pendapat Nachrowi dan Hardius (2005) yang menyatakan heteroskedastisitas akan terdeteksi bila *plot* menunjukkan pola yang sistematis. Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* seperti ditunjukkan dalam Gambar 2.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatter plot* tidak memiliki pola yang sistematis, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF
Efektivitas penerapan <i>finger print</i> (X)	1,00	1,00

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini dikarenakan hasil pengujian untuk masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Deskripsi Variabel Disiplin

Hasil pengolahan data menunjukkan, masing-masing sebanyak 45 orang dan 36 orang pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa Pegawai harus mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan. Tidak satu pun di antara mereka yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,44. Angka ini berada pada interval 4,00-5,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju dan sangat setuju) dapat diartikan secara umum pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry yang menjadi responden penelitian menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa Pegawai harus mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan. Selanjutnya masing-masing sebanyak 11 orang, 43 orang dan 27 orang pegawai menyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju, bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,19. Angka ini lebih besar dari dan mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry menyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju

bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Pernyataan ketiga berkaitan dengan Pimpinan selalu memberikan contoh bersisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya. Hasil pengolahan data menunjukkan, sebanyak 37 orang dan 44 pegawai menyatakan setuju bahwa Pimpinan selalu memberikan contoh bersisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya

Deskripsi Efektivitas Penerapan Finger Print

Efektivitas penerapan *finger print* pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry didasarkan pada tingkat kesetujuan yang diberikan oleh pegawai mereka terhadap masing-masing pernyataan pada lembaran kuesioner yang berkaitan dengan penilaian Efektivitas penerapan *finger print* tersebut. Pernyataan pertama dijabarkan dalam pernyataan “Penerapan Absensi *Finger print* sudah mengarah pada tujuan organisasi”. Sebanyak 2 orang, 42 orang dan 37 orang pegawai dinyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Artinya para pegawai memberikan pilihan jawaban kurang setuju terhadap 2 orang pegawai dan memberikan pilihan jawaban setuju terhadap 42 orang pegawai, juga memberikan pilihan jawaban sangat setuju terhadap 37 orang pegawai. Nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban untuk pernyataan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,43. Angka ini lebih besar dari dan mendekati 4,00 (skor untuk pilihan jawaban setuju) dapat diartikan secara umum pegawai cenderung disetujui bahwa Penerapan Absensi *Finger print* sudah mengarah pada tujuan organisasi.

Hasil Uji t

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,564 untuk variabel efektivitas penerapan *finger print* (X). Nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,663 atau (4,564 > 1,663), sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen (efektivitas penerapan *finger print*) berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat tabel 4.

Tabel 4
 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,833	4,677		12,366	,000
X	,381	,084	,457	4,564	,000

Sumber: Data Primer (2018).

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa secara parsial efektivitas penerapan *finger print* berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry.

Pengaruh Efektivitas Penerapan Finger print terhadap Disiplin Pada pegawai

Penerapan *finger print* pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry dapat dikaitkan dengan disiplin pegawai yang bersangkutan. Sesuai dengan tema dan fokus penelitian, efektivitas penerapan *finger print* dapat memotivasi pegawainya untuk dapat disiplin dan bekerja keras,. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa efektivitas penerapan *finger print* berpengaruh positif terhadap disiplin pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam tabel 5.

Berdasarkan bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan efektivitas penerapan *finger print* pada pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry dalam persamaan berikut.

$$Y = 57,833 + 0,381X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 57,833 dapat diartikan bahwa apabila variabel X (efektivitas penerapan *finger print*) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka disiplin pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry tinggi.
- b. Koefisien regresi untuk variabel efektivitas penerapan *finger print* (X) adalah sebesar 0,381 dapat diartikan setiap terjadi peningkatan satu satuan pada skor variabel efektivitas penerapan *finger print* maka

akan meningkatkan disiplin pegawai pada Biro AUPK UIN AR-RANIRY Banda Aceh sebesar 0,381 satuan skala likert atau sebesar 38,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik efektivitas penerapan *finger print* maka akan semakin baik pula disiplin pegawai pada Biro AUPK UIN AR-RANIRY Banda Aceh

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan antara efektivitas penerapan finger print dan disiplin tergolong sangat erat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,457 (berada pada interval 0,80-1,00; tolok ukur keeratan hubungan menurut Sugiyono, 2008). Selanjutnya besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R²) seperti terlihat dibawah ini.

Tabel 5
 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,457 ^a	,209	,199		2,98376	1,376

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2018.

Berdasarkan bagian output SPSS di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,199, dapat diartikan sebesar 19,9 persen variasi yang terjadi pada variabel efektivitas penerapan *finger print* pada pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry dapat dijelaskan oleh variabel independen (efektivitas penerapan *finger print*). Sisanya sebesar 0,801 persen lagi (1-0,199) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel tersebut. Dengan kata lain, sebesar 19,9 persen efektivitas penerapan finger print pada pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry dipengaruhi oleh efektivitas penerapan *finger print* yang diberikan pada lembaga tersebut. Sisanya sebesar 80,1 persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut, seperti motivasi, dan faktor individu lainnya seperti latar belakang pendidikan, kompensasi, tunjangan kinerja, dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan *finger print*.

Kesimpulan

Efektivitas penerapan finger print berpengaruh positif terhadap disiplin pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry yaitu sebesar 57,833, artinya semakin tinggi penerapan finger print, semakin tinggi pula disiplin pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry, ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,457 atau 45,7%, Sebaliknya efektivitas penerapan finger print dengan relatif tidak tinggi akan memiliki disiplin yang relatif tidak tinggi terhadap Biro AUPK UIN Ar-Raniry.

Hasil pengujian statistik memperlihatkan nilai t hitung variabel lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel (4,564 > 1,663). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial efektivitas penerapan finger print berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry. Penerapan finger print bagi pegawai akan dapat meningkatkan disiplin pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry.

Absensi *finger print* (sidik jari) adalah sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi *finger print* (sidik jari) tidaklah diterapkan hanya dengan sekedar pegawai datang tepat waktu dan pulang akan tetapi juga diterapkan pada jam istirahat, agar para pegawai tidak bisa pergi sekehendaknya disaat jam kerja , sehingga penerapan absensi *finger print* (sidik jari) lebih efektif.

Pimpinan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi agar semua yang melanggar peraturan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan pegawai akan tercipta. Pimpinan sebagai panutan dan contoh bagi pegawai-pegawainya harus lebih memberikan contoh yang baik dan membimbing para pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Referensi

- Asmira dkk (2016). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanega
- Dian. (2010). *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SI AK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Titayasa.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Ismail, M.H. (2009). *Etika Birokrasi : Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang : ASH-Shiddiqy Press.
- Miller, J.N. & Miller. J.C. (2010). *Statistics and Chemometrics for Analytical Chemistry (Sixth Ed.)*. England: Pearson Education Limited.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siswanto, H.B. (2009). *Pengantar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- <http://absensisidikjari.com/7-langkah-praktis-mudah-menggunakan-absensi>, 2012
- www.absensisidikjari.com,2011