

Analisis Penggunaan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Kinerja, Dan Motivasi Pegawai

Wahyudin^[1]; Mochammad Iqbal Rifa'i^[2]; Nur Ali Farabi^[3]

Teknologi Informasi^[1], Sistem Informasi^[2], Teknologi Informasi^[3]
Universitas Bina Sarana Informatika^[1], Universitas Nusa Mandiri^[2], Universitas Bina Sarana Informatika^[3],

*Corresponding author : wahyudin.whd@bsi.ac.id.

INFO ARTIKEL	INTISARI
Diajukan : 14 September 2022	Penelitian ini penulis membahas tentang penggunaan sistem absensi Fingerprint terhadap Disiplin, kinerja, Motivasi pegawai dengan Metode Technology Acceptance Model (TAM) studi kasus Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi terhadap penggunaan sistem absensi Fingerprint serta menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan baik dari sistem tersebut maupun terhadap kinerja para pegawai di lingkungan instansi tersebut. Karena pegawai negeri sipil khususnya dilingkungan Sudin Penanggulangan kebakaran dan Penyelamatan jakarta Barat secara tupoksi sangat jauh berbeda dengan pegawai di instansi lainnya.untuk itu penulis melakukan penelitian ini dalam rangka untuk mengukur pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap disiplin, kinerja, dan motivasi pegawai baik itu secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama).
Diterima : 25 November 2022	
Diterbitkan: 7 Desember 2022	
Kata Kunci : <i>Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi pegawai, Technology Acceptance Model (TAM)</i>	
	<p><i>Abstracts - In this study the author discusses about the use of Fingerprint attendance system to Discipline, performance, employee motivation with Technology Acceptance Model (TAM) method of case study of Fire and Rescue Agency for Rescue City Administration of west jakarta. This research is expected to provide reference to the use of Fingerprint attendance system as well Into consideration for the improvement of both the system and the performance of employees within the agency. Because the civil servant especially in the environment of the West Jakarta Fire and Rescue Agency Sub-dept. Is very much different from the employees in other institutions. Therefore, the authors do this research in order to measure the influence of the fingerprint attendance system on discipline, performance, and employee motivation either partially (Alone) or simultaneously (together).</i></p>

I. PENDAHULUAN

Dengan perkembangan teknologi yang semakin maju,kita harus dapat menyesuaikan dengan segala perkembangan dan kemajuan teknologi karena seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi kita kadang tidak menyadari bahwa teknologi sangat erat kaitannya baik dalam keseharian juga dalam dunia kerja.

Sistem pengidentifikasian sidik jari(*fingerprint*) dulu hanya digunakan di kalangan aparat keamanan untuk menemukan jati diri korban atau tersangka kejahatan. Kini kegunaannya telah bergeser hingga ke perusahaanperusahaan komersil maupun lembaga pendidikan. Sidik jari manusia merupakan bukti materi yang sangat penting. Tidak ada sidik jari yang identik di dunia ini sekalipun di antara dua saudara kembar.(Jusuf et al., 2013)

Dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, penerapan absensi *fingerprint* (sidik jari) sudah berjalan dengan efektif, dikarenakan selama diterapkannya absensi *fingerprint* sangat membantu untuk meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa(Firdawati, 2021).

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat adalah salah satu instansi pemerintah daerah DKI Jakarta,dengan jumlah pegawai sebanyak 100 orang,pada mulanya sistem absensi di lakukan secara manual setiap bulan. Saat ini dengan adanya sistem absensi fingerprint di kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan PenyelamatanJakarta Barat penulis ingin mengetahui seberapa efektif penggunaan sistem

absensi fingerprint dan pengaruh penggunaan sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin, kinerja, dan motivasi pegawai di lingkungan instansi tersebut. Dengan menganalisis sistem absensi *Fingerprint* tersebut di harapkan dapat mengukur tingkat efektifitas sistem absensi di instansi tersebut. (Agustina, 2015)

II. BAHAN DAN METODE

Ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu :

a. Tahap pra lapangan

Penulis melakukan survey pendahuluan yaitu dengan cara mencari subyek subyek sebagai narasumber. Selama proses survey ini penulis melakukan tinjauan lapangan terhadap latar belakang penelitian, mencari data dan informasi tentang penggunaan sistem absensi fingerprint di instansi tersebut. Pada tahapan ini penulis mencoba melakukan penyusunan rancangan penelitian yang meliputi garis besar metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian.

b. Tahap observasi lapangan

Dalam hal ini penulis untuk memahami dan memasuki latar belakang masalah, penulis melakukan pengumpulan data secara langsung.

c. Tahap analisis data

Penulis melakukan beberapa serangkaian proses analisis data sampai pada interpretasi data-data yang diperoleh sebelumnya. Selain itu penulis juga menempuh proses pengolahan dan pengujian data dengan metode *technology acceptance model* (TAM).

d. Tahap evaluasi dan laporan

Pada tahapan ini penulis melakukan mengulangi pemeriksaan terhadap proses analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, untuk meminimalisasi atau menghindarkan kesalahan yang mungkin akan muncul pada saat pembuatan laporan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis dalam hal ini melakukan studi kasus pada adalah salah satu instansi pemerintah daerah kota administrasi Jakarta barat yang bertempat di jalan tanjung duren raya no.1 kelurahan Tanjung Duren Utara kecamatan Grogol Petamburan, instansi tersebut bergerak di bidang jasa diantaranya adalah penanggulangan kebakaran dan penanganan bencana baik itu banjir, gempa bumi dan bencana lainnya yang terjadi di wilayah kota administrasi Jakarta Barat. Selain menanggulangi kebakaran instansi tersebut melaksanakan berbagai kegiatan lainnya yang

bersifat pencegahan kebakaran baik itu untuk usia dini maupun dewasa dan orang tua baik laki-laki maupun perempuan.

Populasi pada penelitian adalah lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Barat, sedangkan sampel penelitian adalah pegawai di lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan penyelamatan Jakarta Barat.

Dalam penelitian ini peneliti tidak melibatkan semua populasi yang ada di instansi tersebut melainkan hanya beberapa anggota yang terdapat di kantor Sudin penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Jakarta Barat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sistem Absensi Fingerprint terhadap disiplin, kinerja, dan motivasi pegawai pada Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan maka peneliti membagikan kuesioner pada pegawai Sudin Gulkarmat Jakarta Barat dengan jumlah 18 butir pernyataan. Sebelum dibahas mengenai tanggapan responden akan dibahas terlebih dahulu mengenai karakteristik responden.

Didalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner (Sanusi, 2011) untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap adanya sistem absensi Fingerprint serta dampaknya terhadap disiplin, kinerja, dan motivasi pegawai pada Sudin Gulkarmat Jakarta barat. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 20 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 1

Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi
SMP	0
SMA	17
D3	0
S1	3
S2	0
S3	0
Total	20

Sumber : data kuesioner (2022)

Uji Validitas

Tabel 2
Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi pegawai (X1)

Respon	Skor butir kuesioner					Skor total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	28
2	4	5	4	5	4	27
3	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	4	4	28
6	4	5	4	5	5	28
7	4	4	3	3	4	21
8	5	4	4	3	5	25
9	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	3	4	22
11	4	5	3	3	3	22
12	4	4	4	5	4	25
13	5	5	4	4	5	27
14	5	5	5	5	4	29
15	4	4	4	5	4	24
16	5	4	4	4	4	25
17	5	4	3	3	4	23
18	4	4	4	3	4	23
19	4	4	5	3	4	24
20	5	5	4	4	4	26

Sumber : data kuesioner (2022)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (X1)

	X11	X12	X13	X14	x15	X16	skor_total
X11 Pearson	1	.302	.016	-.052	.328	.338	.448*
n Correlation							
Sig. (2-tailed)		.196	.946	.827	.158	.145	.048
N	20	20	20	20	20	20	20
X12 Pearson	.302	1	.160	.405	.280	.641*.706**	*
n Correlation							
Sig. (2-tailed)		.196	.500	.077	.232	.002	.001
N	20	20	20	20	20	20	20
X13 Pearson	.016	.160	1	.454*	.373	.359	.610**
n Correlation							

	Sig. (2-tailed)	.946	.500	.044	.105	.120	.004
	N	20	20	20	20	20	20
X14 Pearson	-.052	.405	.454*1		.297	.454*.710**	
n Correlation							
Sig. (2-tailed)		.827	.077	.044	.204	.044	.000
N	20	20	20	20	20	20	20
x15 Pearson	.328	.280	.373	.297	1	.373	.611**
n Correlation							
Sig. (2-tailed)		.158	.232	.105	.204	.105	.004
N	20	20	20	20	20	20	20
X16 Pearson	.338	.641*	.359	.454*	.373	1	.772**
n Correlation		*					
Sig. (2-tailed)		.145	.002	.120	.044	.105	.000
N	20	20	20	20	20	20	20
skor_total Pearson	.448*	.706*	.610*	.710**	.611**	.772*1	*
n Correlation		*	*				
Sig. (2-tailed)		.048	.001	.004	.000	.004	.000
N	20	20	20	20	20	20	20

Sumber : data kuesioner (2022)

Tabel 4
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi Pegawai (X1)

Butir pertanyaan	Nilai koefisien korelasi	rtabel 5%(20)	keterangan
1	0.448	0.444	VALID
2	0.706	0.444	VALID
3	0.610	0.444	VALID
4	0.710	0.444	VALID
5	0.611	0.444	VALID
6	0.772	0.444	VALID

Sumber : data kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian di peroleh kesimpulan bahwa 6 item alat ukur

dinyatakan valid karena hasil masing-masing nilai r hitung > r tabel (r tabel diperoleh dari taraf 5% signifikansi sebesar 0,444).

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.45	.510	20
X12	4.50	.513	20
X13	4.10	.641	20
X14	4.05	.887	20
X15	4.25	.550	20
X16	4.10	.641	20

Sumber : data kuesioner (2022)

Tabel 6
Hasil hasil cronbach's Alpha

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X11	21.00	5.368	.223	.744
X12	20.95	4.682	.545	.670
X13	21.35	4.555	.435	.695
X14	21.40	3.726	.479	.697
X15	21.20	4.695	.486	.682
X16	21.35	4.029	.667	.622

Sumber : data kuesioner (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas hasil cronbach's Alpha sebesar 0.725. Dengan demikian variabel Motivasi (X1) dinyatakan reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's Alpha $0.725 \geq r$ tabel (0.444).

Uji T

a.(H1)

Diketahui nilai t tabel = $t(a/2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 16) = 2,120$ Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,533 > 2,120$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y), Dengan demikian (H1) diterima.

b.(H2)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,661 > 0,05$ dan nilai t hitung minus $0,447 < 2,120$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y), dengan demikian (H2) ditolak.

c.(H3)

Diketahui nilai Sig. Pengaruh sistem absensi fingerprint (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,955 > 0,05$ dan nilai t hitung minus $0,058 < 2,120$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap Kinerja pegawai dengan demikian (H3) di tolak.

Uji F

Diketahui nilai f tabel = $f(k ; n - k) = f(3 ; 17) = 3,20$

Tabel 7
ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.586	3	3.195	2.165	.132 ^a
	Residual	23.614	16	1.476		
	Total	33.200	19			

a.Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem fingerprint, Disiplin
b.Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output di atas nilai signifikansi X1, X2, dan X3 pengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,132 > 0,05$ dan nilai f hitung $2,165 < 3,20$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y dan (H4) ditolak.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Semakin besar motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu diantaranya memberikan penghasilan yang cukup, memberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan, serta

memberikan *punishment* yg membuat efek jera jika tidak mematuhi peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

Sistem absensi *fingerprint* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan banyak pegawai yang menggunakan sistem absensi *fingerprint* namun pada kenyataannya banyak sekali pegawai yang bekerja tidak sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yaitu pencegahan, pemadaman dan penyelamatan.

Disiplin pegawai juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena walaupun pegawai datang dan pulang tepat waktu belum tentu meningkatkan kinerja pegawai saat melaksanakan tupoksi .

V. REFERENSI

- Agustina, N. (2015). Penerimaan Teknologi Pengguna Terhadap Sistem Informasi Simpan Pinjam Dengan Metode Acceptance Model. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 11(2), 171-178.
- Firdawati. (2021). *Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa*.
- Jusuf, H., Azimah, A., & Winarsih. (2013). Pengembangan Aplikasi Sistem Absensi Dosen dengan Menggunakan Fingerprint (Sidik Jari Digital) di Universitas Nasional. *Rekayasa Teknologi Jurnal*, 5(1), 3-8.
- Noor, J. (2017). *Metodologi penelitian : skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1146654>
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba empat.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (28th ed.). Alfabeta.

PENTING UNTUK DIBACA

- ☑ Naskah dikirimkan melalui **OJS JURNAL KHATULISTIWA INFORMATIKA**, dengan alamat <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/login>
Jika anda belum memiliki akun diharuskan untuk registrasi terlebih dulu.
- ☑ Isi tulisan bukan merupakan tanggung jawab redaksi. Redaksi berhak mengedit redaksional tanpa mengubah arti.
- ☑ **Redaksi Berhak Menolak Naskah yang Tidak Memenuhi Syarat dan Akan Dikembalikan.**
- ☑ Hal-hal yang belum jelas dapat menghubungi Tim Redaksi Jurnal Khatulistiwa Informatika dengan alamat: **Jl. Abdurrahman Saleh No. 18 A Pontianak (0561-583924)**

TERBITAN BERKALA

SEMESTER	WAKTU TERBITAN
GENAP	JUNI
GANJIL	DESEMBER