

**PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI BADAN
PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
(BPPRD) KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : RATI WAHYUNI TANJUNG
NPM : 1505160471
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 September 2019, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RATI WAHYUNI TANJUNG
N P M : 1505160471
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM ABSENSI *FINGER PRINT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPRD) KOTA MEDAN
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Dr. Julfaizen, SE., M.Si


HASTINA FEBRIATY, SE., M.Si

Pembimbing


HAZMANAN KHAIR, SE., MBA., PhD

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : RATI WAHYUNI TANJUNG
N.P.M : 1505160471
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing


HAZMANAN KHAIR, PhD

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.


H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RATI WAHYUNI TANJUNG
N.P.M : 1505160471
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
14 Maret 2019	Revisi Hasil skripsi pada deskripsi data yang dibuat dalam tabel berdasarkan masing-masing variabel dan dilanjutkan dengan penjelasan pada setiap pernyataan yang ada dan sesuai jawaban responden		
15 Maret 2019	Perbaiki aturan tulisan sesuai dengan aturan-aturan pembatasan skripsi.		
01/09/2019	Acc Skp untuk maju ke sidang proposal		

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

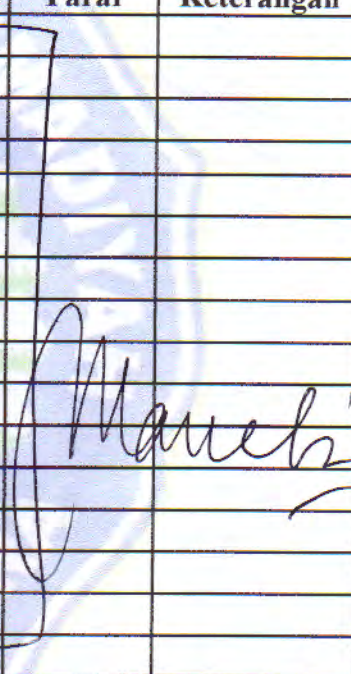
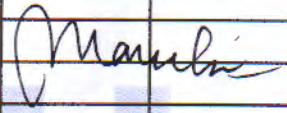
01/09/2019

NAZMANAN KHAIR, PhD

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

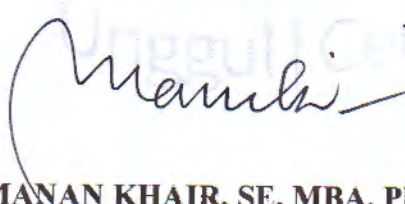
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RATI WAHYUNI TANJUNG
N.P.M : 1505160471
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
19 Desember 2018	Perbaiki pengejaan (typo) dari seluruh isi proposal.		
	Perbaiki penulisan daftar isi harus dijelaskan secara rinci sub-judul		
	Perbaiki rumusan masalah, manfaat penelitian, merubah manfaat teoritis & praktis.		
	Menggabungkan beberapa sub judul yg tidak penting.		
	Pastikan isi proposal dikuasai, jangan ada yg salah		
21/12/2018	Acc sup maj ^u untuk submit proposal		

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal



21/12/2018

HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, PhD



JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RATI WAHYUM TANSUNG
NPM : 1505160471
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi Perpajakan~~/Manajemen/~~HESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2018
Pembuat Pernyataan



.....
RATI WAHYUM TANSUNG

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

RATI WAHYUNI TANJUNG, NPM 1505160471, Pengaruh Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan Dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui ada pengaruh system absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai, mengetahui ada pengaruh system absensi *finger print* terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui system absensi *finger print* berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 55 responden yang merupakan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan signifikan dan uji reabilitas menggunakan cronbach alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh system absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai, system absensi *finger print* terhadap disiplin kerja pegawai dan juga terdapat pengaruh system absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) Kota Medan.

Kata Kunci :Sistem Absensi *Finger Print*, Disiplin Kerja Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD., Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah bidang Pajak Hotel, Restaurant, dan Hiburan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangan dan teman - teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, 2019
Penulis

RATI WAHYUNI TANJUNG
NPM. 1505160471

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor - Faktor Penentu Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja Pegawai	11
d. Tujuan Kinerja.....	13
2. Sistem Absensi Finger Print.....	14
a. Pengertian Sistem Absensi Finger Print	14
b. Faktor – faktor Sistem Absensi Finger Print	15

c. Indikator Sistem Absensi Finger Print	15
3. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja	17
b. Faktor – faktor Disiplin Kerja	17
c. Indikator Disiplin Kerja.....	18
d. Tujuan Disiplin Kerja.....	19
e. Manfaat Disiplin Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian	38
2. Deskripsi Data	41
3. Analisis Data	51
4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	53
5. Penafsiran	65
B. Pembahasan.....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sumber – sumber yang menyebabkan kinerja tidak efektif.....	10
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian dan proses pembuatan skripsi	27
Tabel 3.3	Pegawai BPPRD bidang sekretariat dan HRH	28
Tabel 3.4	Pegawai BPPRD bidang sekretariat dan HRH	29
Tabel 3.5	Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Absensi Finger Print	31
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	32
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	32
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1	Skala Likert.....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4	Karakteristik Responden menurut jenis Pendidikan	40
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Absensi Finger Print	41
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja	48
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.9	Model Summary sistem absensi finger print terhadap disiplin.....	55
Tabel 4.10	Coefficients.....	56
Tabel 4.11	Model Summary	58
Tabel 4.12	ANOVA	59

Tabel 4.13 Coefficients	61
Tabel 4.14 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma sistem absensi finger print terhadap kinerja.....	20
Gambar 2.2	Paradigma sistem absensi finger print terhadap disiplin kerja.....	21
Gambar 2.3	Paradigma pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.....	22
Gambar 2.4	Paradigma sistem absensi finger print terhadap kinerja melalui disiplin kerja	23
Gambar 3.1	Teknik Analisis Jalur.....	36
Gambar 4.1	Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2	Model Teoritik Penelitian	54
Gambar 4.3	Koefisien analisis jalur sub – struktural 1	57
Gambar 4.4	Koefisien analisis jalur sub – struktural 2.....	62
Gambar 4.5	Koefisien jalur absensi finger print, disiplin kerja, dan kinerja ...	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah instansi / perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi tersebut. Kinerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan (*planning*) suatu instansi.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, sehingga setiap instansi selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan manusia atau para pegawai bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Namun kinerja pegawai dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi agar kemampuan serta sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi pada setiap pegawai, seperti yang diterapkan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan.

Melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi salah satunya adalah dengan absensi kerja. disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja dapat diketahui salah satunya adalah melalui indikator absensi kerja. Absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi.

Pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi manual akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Begitu pula halnya dengan kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan juga menggunakan peralatan *finger print* dalam pengisian absensi atau yang biasa dikenal dengan penggunaan sidik jari. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai lapangan dengan alasan kendala yang terjadi di jalanan dan waktu temu yang sulit terhadap pimpinan perusahaan yang di cek serta hal – hal lain yang dapat menghabiskan dan membuang waktu kerja.

Untuk itu Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah menyediakan sebuah alat *finger print*. Finger print yaitu peralatan absensi canggih yang digunakan untuk merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang, selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Finger print ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para pegawai. Finger print dinilai lebih praktis dan efisien jika dibandingkan dengan sistem absensi konvensional yang sebelumnya.

Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kelemahan sistem konvensional adalah terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun hilangnya catatan kehadiran seorang pegawai. Selain itu kemungkinan terjadinya *buddy punching* dimana rekan sekerja yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya sangat besar. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran pegawai menjadi tidak akurat. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh system absensi finger print terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai BPPRD.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan penelitian.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam mentaati peraturan jam kerja pegawai.
2. Penggunaan mesin finger print kurang efektif disebabkan adanya program (sistem) yang kurang optimal.
3. Pimpinan kurang tegas dalam menerapkan peraturan beserta sanksinya.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, system informasi, pengawasan, kompensasi dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada system informasi dan bentuk pengawasan kedisiplinan pegawai. Untuk system informasi penulis membatasi pada penggunaan finger print sebagai alat absensi. Selain itu objek penelitian adalah pegawai tetap yang berstatus ASN yang dijadikan sebagai responden tidak termasuk pegawai honorer.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah ada pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan?

2. Apakah ada pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan?
4. Apakah sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh system absensi *finger print* terhadap disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.
4. Untuk mengetahui sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam merumuskan kebijakan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan mengenai pengaruh system absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

3. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Akdon (Akdon, 2011) Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan strategik, kepuasan pelanggan, dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Menurut (Kasmir, 2018) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkn melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang

diambil suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

b. Faktor – Faktor Penentu Kinerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut (Samsuddin, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, Karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Selanjutnya (Naidah, 2009) mengemukakan sumber-sumber yang menyebabkan terjadinya kinerja tidak efektif adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja tidak efektif

Sumber dari individu itu sendiri	Sumber dari Organisasi	Sumber dari lingkungan eksternal
Kelemahan Intelektual Kelemahan Fisiologis Demotivasi Faktor Personalitas Keusangan/ketuaan Preparasi, posisi Orientasi nilai	Sistem Organisasi Peranan Organisasi Kelompok Organisasi Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan Iklim Organisasi	Keluarga Kondisi – kondisi ekonomi Kondisi – kondisi hukum Nilai – nilai sosial Pasaran Kerja Perubahan Teknologi Perkumpulan – perkumpulan

Sumber : Naidah (2009)

Dari bagan tersebut terlihat jelas bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem organisasi dan pemanfaatan teknologi yang digunakan organisasi tersebut dengan kata lain adalah sistem informasi

manajemen yang ada. Selain itu, dari tabel di atas dijelaskan bahwa kinerja dipengaruhi juga oleh perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dalam organisasi dengan kata lain perilaku disiplin pegawai akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Samsuddin, 2018) :

1. Pemahaman atas tupoksi dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan..
3. Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan menurut (Samsuddin, 2018) indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih

baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja menurut (Wursanto, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kendalan kerja
4. Sikap – sikap

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
2. Kuantitas kerja yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”
3. Keandalan kerja yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
4. Sikap Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

d. Tujuan Kinerja

Tujuan adalah penjabaran visi, misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi/perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini, Menurut (Sinambela, 2018) :

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.

2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya, seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.
3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

2. Sistem Absensi Finger Print

a. Pengertian Sistem Absensi Finger Print

Sistem absensi Finger Print merupakan salah satu bentuk dari Sistem Informasi Manajemen yang menggunakan teknologi komputer untuk merekam sidik jari manusia.

Menurut (Zakiyudin, 2012) Sistem Informasi Manajemen adalah penggunaan sumber daya informasi secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Sutabri, 2016) Sistem Informasi Manajemen adalah sistem manusia/mesin yang terpadu guna menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan didalam suatu organisasi.

Menurut (Sutabri, 2016) Sistem Informasi Manajemen adalah perpaduan sumber daya manusia dan sumber daya yang berbasis komputer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien serta perencanaan bisnis.

Adapun pengertian Sistem Absensi *Finger Print* menurut (Sari & Yulianto, 2013) adalah alat yang digunakan sebagai pengenalan identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan Menurut (Suwandi, 2018) menyatakan bahwa *Software* yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan,

penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan pimpinan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem Absensi Finger Print adalah suatu sistem yang menggabungkan teori-teori ilmu komputer, ilmu manajemen, operasi riset dengan orientasi praktis yang jika digabungkan dapat memberikan solusi terhadap masalah – masalah kinerja dan kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan

b. Faktor-Faktor Sistem Absensi Finger Print

Faktor mempengaruhi keberhasilan Sistem Informasi Manajemen dalam suatu perusahaan menurut (Zakiyudin, 2012) yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan
2. Proses Manajemen
3. Tingkatan Manajemen.

c. Indikator Sistem Absensi Finger Print

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Sistem Absensi Finger Print merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung indikator sebagai berikut (Sutabri, 2016) :

1. Perangkat Keras
2. Perangkat Lunak
3. Database
4. Prosedur
5. Personel

Pendapat lain mengatakan indikator dari absensi *Fingerprint* (Naidah, 2009)

adalah:

1. Kenyamanan
2. Keamanan
3. Efektivitas Waktu

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simple, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi.

2. Keamanan

Dengan menggunakan 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.

3. Efektivitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Wursanto, 2012) Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) mengemukakan factor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

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

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto dalam (Sinambela, 2018) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati 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.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan indikator disiplin kerja adalah:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja Etis

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa.
4. Keadilan
5. Waskat

6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Para ahli mengemukakan berbagai pendapat yang berbeda-beda mengenai tujuan disiplin kerja. (Sinambela, 2018) menguraikan beberapa tujuan seperti:

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

e. Manfaat Disiplin Kerja

Selain tujuan yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa manfaat juga turut serta dikemukakan oleh para ahli. (Sinambela, 2018) menguraikan empat manfaat disiplin kerja:

1. Menghukum si pelanggar.
2. Membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga ia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.
3. Melindungi hak-hak individu
4. Memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi negatifnya.

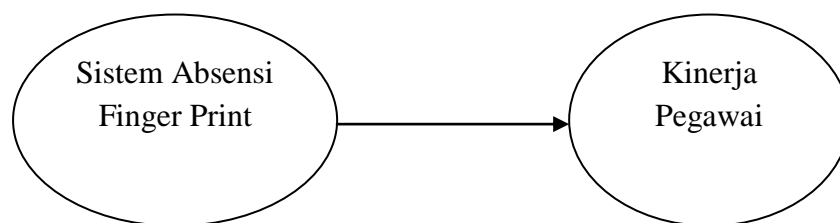
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja

Menurut (Pasolong, 2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi dari sistem informasi manajemen. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Manajemen dibangun dengan menggunakan sistem yang canggih untuk merekam sidik jari manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan ditentukan oleh seberapa bagus proses-proses bisnis tersebut dirancang, dikelola dan dikoordinasikan (dimanajemeni).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hertyana, 2016); (Kristin & Suputra, 2016) yang menyatakan ada Pengaruh Sistem Absensi Finger print terhadap kinerja karyawan.

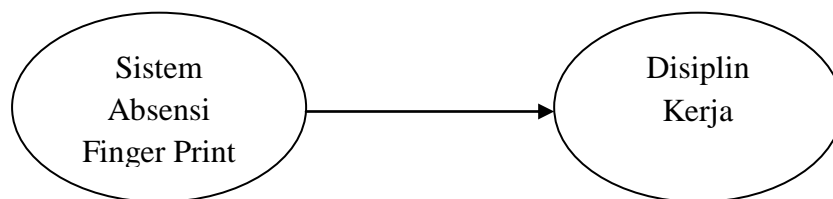


Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap kinerja

2. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Fadila & Septiana, 2019) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen (sistem pengawasan / *fingerprint*) dengan melalui pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja dan tingkat ke efektifan kerja pegawai.

Selain itu dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suwandi, 2018); (Fadila & Septiana, 2019); (Maliah & Saputra, 2016); yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap sistem absensi finger print.

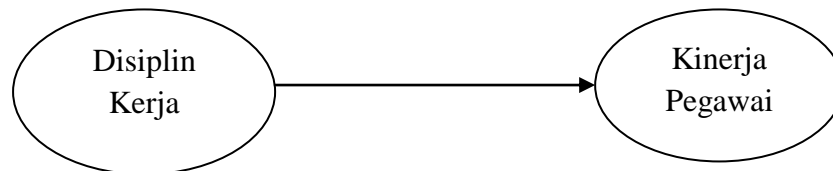


Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Siagian, 2014) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Husain, 2018); (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

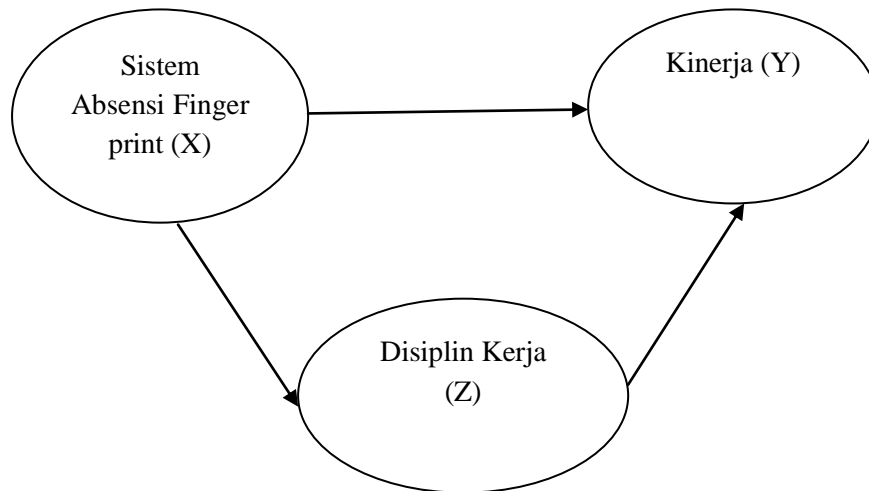


Gambar 2.3 Paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

4. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja melalui Disiplin

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh Sistem Absensi *Fingerprint* melalui disiplin kerja. Artinya, semakin baik penerapan sistem informasi manajemen (Sistem Absensi *Finger print*) maka akan semakin disiplin karyawan.

Jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 Paradigma penelitian pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap kinerja melalui disiplin kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh Sistem absensi *Finger print* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.
2. Ada pengaruh Sistem Absensi *Finger print* terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota (BPPRD) Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.

4. Ada pengaruh Sistem Absensi *Finger print* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh sistem absensi finger print terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Sangadji & Sopiah, 2010) pendekatan kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2010) “Variabel penelitian adalah konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran lebih nyata mengenai fenomena - fenomena”. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
Kinerja (Y)	Menurut Akdon (Akdon, 2011) Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan strategik, kepuasan pelanggan, dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.	Kualitas kerja	(Samsuddin, 2018)
		Ketepatan waktu	
		Inisiatif	
		Kemampuan	
		Komunikasi	
<i>Sistem Absensi Finger print (X)</i>	Sistem Absensi <i>Finger Print</i> menurut (Sari & Yulianto, 2013) adalah alat yang digunakan sebagai pengenal identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab.	Perangkat Keras	(Sutabri, 2016)
		Perangkat Lunak	
		Database	
		Prosedur	
		Personel	
Disiplin Kerja (Z)	Menurut (Hasibuan, 2010) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Kehadiran	(Sinambela, 2018)
		Ketaatan pada peraturan kerja	
		Ketaatan pada standar kerja	
		Tingkat kewaspadaan tinggi	
		Bekerja Etis	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilaksanakan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan di Jalan A.H. Nasution No.32

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Januari 2019

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi

No.	Kegiatan	Des '18	Jan '19	Peb '19	Mar'19
1	Prariset/penelitian	■			
2	Pengajuan Judul	■			
3	Penulisan Proposal	■	■		
4	Bimbingan proposal		■		
5	Seminar proposal		■		
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data			■	
7	Penulisan Skripsi			■	
8	Bimbingan Skripsi				■
9	Sidang Meja Hijau				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sangadji & Sopiah (2010, hal.185) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) bagian sekretariat dan bidang hotel, restoran dan hiburan kota Medan yang berjumlah 124 orang.

Tabel 3.3 Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan bidang Sekretariat dan bidang Hotel Restoran dan Hiburan

NO.	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	56 orang
2	Hotel, Restoran dan Hiburan	68 orang
Total		124 orang

2. Sampel

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2010) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Presentasi kelonggaran ketidakakuratan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{124}{1+(124 \times 10\%^2)} = \frac{124}{1+(124 \times 0,1^2)} = 55,35 = 55$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 55 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan pada Bidang Sekretariat dan bidang Hotel, Restoran dan Hiburan maka didapatkan hasil sebesar 55 orang dengan perincian di masing-masing bidang, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan bidang sekretariat dan bidang Hotel, Restoran dan Hiburan

NO.	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	25 orang
2	Hotel, Restoran, dan Hiburan	30 orang
Total		55 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

2. Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono 2017)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan dayab yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan menggunakan produk momen rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabelx

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabely

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikam (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka instrument tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel absensi finger print dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Absensi Finger Print (X)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.638	0.266	Valid
2	0.434	0.266	Valid
3	0.507	0.266	Valid
4	0.641	0.266	Valid
5	0.591	0.266	Valid
6	0.578	0.266	Valid
7	0.625	0.266	Valid
8	0.551	0.266	Valid
9	0.701	0.266	Valid
10	0.582	0.266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplinkerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Z)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.443	0.266	Valid
2	0.537	0.266	Valid
3	0.589	0.266	Valid
4	0.593	0.266	Valid
5	0.612	0.266	Valid
6	0.468	0.266	Valid
7	0.574	0.266	Valid
8	0.502	0.266	Valid
9	0.560	0.266	Valid
10	0.661	0.266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinejadapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.536	0.266	Valid
2	0.474	0.266	Valid
3	0.502	0.266	Valid
4	0.552	0.266	Valid
5	0.588	0.266	Valid
6	0.553	0.266	Valid
7	0.576	0.266	Valid
8	0.577	0.266	Valid
9	0.471	0.266	Valid
10	0.476	0.266	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono realibilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua tau lebih peneliti dalam objek yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau

sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Untuk itu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian Realibilitas Instrumen :

- a. Jika nilai koefisien reabilitas $>0,60$ maka instrumennya baik
- b. Jika nilai koefisien reabilitas $>0,60$ maka instrumennya kurang baik

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Absensi Finger Print (X)	0,782	Reliabel
Disiplin Kerja(Z)	0,746	Reliabel
Kinerja(Y)	0,717	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang absensi finger print(variabel X) sebesar 0,782 (reliabel), Instrumentdisiplinkerja (variabel Z) sebesar 0,746 (reliabel) dan kinerja (Variabel Y) sebesar 0,717 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Estimasi dengan menggunakan model regresi linear berganda harus dilakukan dengan berbagai pengujian asumsi klasik agar hasil dari penelitian ini valid dan tidak menyebabkan hasil yang bias. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji asumsi klasik uji t mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016). Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik merupakan cara termudah dalam melihat normalitas residual, namun jika hanya melihat histogramnya saja hal ini bisa menyesatkan.

b. Uji Multikolinieritas

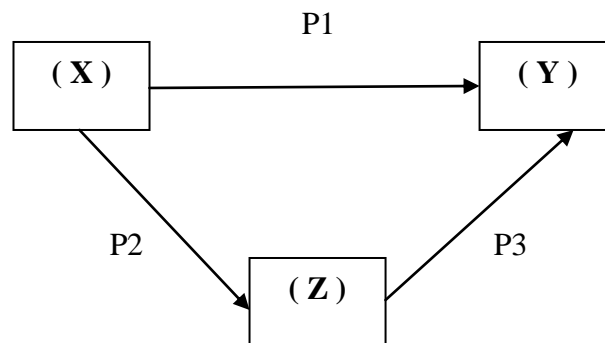
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinearitas diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas nilai. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen belum tentu bebas dari multikolinearitas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Besarnya nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016).

Dalam menggunakan statistik SPSS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Teknik analisis jalur

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X (Sistem Absensi *Finger Print*) terhadap Y (Kinerja) yang dimediasi oleh Z (Disiplin Kerja).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung Variabel X terhadap Z mempunyai koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan :

Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z bersifat sebagai mediasi pengaruh X terhadap Y dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X), 10 pernyataan untuk variabel (Z), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah Absensi Finger Print, yang menjadi variable Z adalah disiplin, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung absensi finger print(X) disiplin (Z), maupun kinerja pegawai (Y).

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	34	61,8
2.	Perempuan	21	38,2
Total		55	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (61,8%) dan perempuan sebanyak 21 orang (38,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah laki – laki. Dimana pekerjaann yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada pegawai Laki-Laki

2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	2	3,6
2.	31– 40 tahun	31	56,4
3.	41 – 50 tahun	19	34,5
4.	Di atas 51 tahun	3	5,5
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 31 orang (56,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (34,5%). Dimana Pegawai yang aktif dalam bekerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan berada diusia antar 31 sampai 40 tahun

b. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	9,1
2.	D-3	16	29,1
3.	Strata-1	32	58,2
4.	Strata-2	2	3,6
Total		55	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 32 orang atau 58,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah Sarjana. Dimana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana yang memiliki keahlian dibidangnya.

c. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Sistem Absensi *Finger print* pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Absensi Finger Print pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	56,4	24	46,6	0	0	0	0	0	0	55	100
2	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	34	61,8	19	34,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
4	31	56,4	23	41,8	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	34	61,8	19	34,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
6	27	49,1	28	50,9	0	0	0	0	0	0	55	100
7	27	49,1	28	50,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	33	60	21	38,2	1	1,8	0	0	0	0	55	100
9	26	47,3	29	52,7	0	0	0	0	0	0	55	100
10	33	60	20	36,4	2	3,6	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Absensi Finger Print yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan dengan jumlah responden sebanyak 55 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang melakukan absensi menggunakan finger print, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 46,6 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui melakukan absensi menggunakan finger print.
2. Jawaban responden tentang sistem absensi finger print menggunakan alat yang terbaru, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,1 % dan setuju 47,3 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui sistem absensi finger print menggunakan alat yang terbaru.
3. Jawaban responden tentang penyimpanan data finger print dipantau pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,8 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa penyimpanan data finger print dipantau pimpinan
4. Jawaban responden tentang akhir bulan output dari absensi akan di periksa, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 41,8 %). Hal ini berarti Badan Pengelola Pajak dan Retribusi

Daerah kota Medan menyetujui bahwa setiap akhir bulan output dari absensi akan di periksa.

5. Jawaban responden tentang absensi pegawai tidak bisa dimanipulasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,8 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa absensi pegawai tidak bisa dimanipulasi.
6. Jawaban responden tentang setiap periode tertentu database selalu dievaluasi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,1 % dan setuju 50,9 %). Hal ini berarti Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui setiap periode tertentu database selalu dievaluasi pimpinan
7. Jawaban responden tentang finger print dilakukan setiap jam masuk, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,1 % dan setuju 50,9 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa finger print dilakukan setiap jam masuk.
8. Jawaban responden tentang finger print dilakukan setiap jam keluar, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa finger print dilakukan setiap jam keluar
9. Jawaban responden tentang absensi finger print tidak bisa diwakilkan oleh orang lain, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 47,3 % dan setuju 52,7 %). Hal ini berarti Badan Pengelola Pajak dan

Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa absensi finger print tidak bisa diwakilkan oleh orang lain.

10. Jawaban responden tentang absensi finger print akan dimonitor oleh seorang operator, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 46,50% dan setuju 53,50 %). Hal ini berarti Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa absensi finger print akan dimonitor oleh seorang operator.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa absensi finger print yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medanyang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang penggunaan mesin finger print kurang efektif disebabkan adanya program (sistem) yang kurang optimal, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	60	20	36,4	2	3,6	0	0	0	0	55	100
2	29	52,7	24	46,6	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	29	52,7	25	45,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
4	31	56,4	21	38,2	2	3,6	0	0	0	0	55	100
5	33	60	20	36,4	2	3,6	0	0	0	0	55	100
6	31	56,4	22	40	2	3,6	0	0	0	0	55	100
7	27	49,1	27	49,1	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	29	52,7	23	41,8	3	5,5	0	0	0	0	55	100
9	33	60	21	38,2	1	1,8	0	0	0	0	55	100
10	31	56,4	24	46,6	0	0	0	0	0	0	55	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel disiplin yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan dengan jumlah responden sebanyak 55 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60 % dan setuju 36,4 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan .
- 2) Jawaban responden tentang Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,7 % dan setuju 46,6 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan

Retribusi Daerah kota Medan menyetujui Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.

- 3) Jawaban responden tentang Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh pegawai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,7 % dan setuju 45,5 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh pegawai
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai tidak membawa pulang peralatan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai tidak membawa pulang peralatan perusahaan.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan., mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60 % dan setuju 36,4 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan..
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai berkerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 40 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai berkerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

- 7) Jawaban responden tentang Pegawai harus teliti dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,1 % dan setuju 49,1 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai harus teliti dalam bekerja.
- 8) Jawaban responden tentang Pegawai berhati – hati dalam menggunakan peralatan perusahaan., mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,7 % dan setuju 41,8 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai berhati – hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.
- 9) Jawaban responden tentang Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor., mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor.
- 10) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki etika yang baik selama berada di kantor., mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4% dan setuju 46,6 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa Pegawai memiliki etika yang baik selama berada di kantor.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa absensi finger print yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di

awal yang menunjukkan ada masalah tentang penggunaan mesin finger print kurang efektif disebabkan adanya program (sistem) yang kurang optimal, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	63,6	18	32,7	2	3,6	0	0	0	0	55	100
2	34	61,8	20	36,4	1	1,8	0	0	0	0	55	100
3	28	50,9	26	47,3	1	1,8	0	0	0	0	55	100
4	28	50,9	25	45,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
5	28	50,9	24	46,6	3	0	0	0	0	0	55	100
6	25	45,5	30	54,5	0	0	0	0	0	0	55	100
7	26	47,3	28	50,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	24	46,6	28	50,9	3	5,5	0	0	0	0	55	100
9	25	45,5	29	52,7	1	1,8	0	0	0	0	55	100
10	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan dengan jumlah responden sebanyak 55 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, mayoritas responden menjawab setuju

(sangat setuju 63,6 % dan setuju 32,7 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

2. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,8 % dan setuju 36,4 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa menyelesaikan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.
3. Jawaban responden tentang bekerja sesuai prosedur dan jadwal, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,9 % dan setuju 47,3 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa bekerja sesuai prosedur dan jadwal.
4. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,9 % dan setuju 45,5 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
5. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,9 % dan setuju 46,6 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

6. Jawaban responden tentang memberikan inisiatif ketika ada masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,5 % dan setuju 54,5 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa memberikan inisiatif ketika ada masalah dalam pekerjaan.
7. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 47,3 % dan setuju 50,9 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
8. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 46,6 % dan setuju 50,9 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan.
9. Jawaban responden tentang mampu bekerjasama menyelesaikan pekerjaan bersama pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,5 % dan setuju 52,7 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa mampu bekerjasama menyelesaikan pekerjaan bersama pegawai lain.
10. Jawaban responden tentang memiliki komunikasi yang baik kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 67,3% dan setuju 32,7 %). Hal ini berarti pegawai Badan Pengelola Pajak

dan Retribusi Daerah kota Medan menyetujui bahwa memiliki komunikasi yang baik kepada atasan.

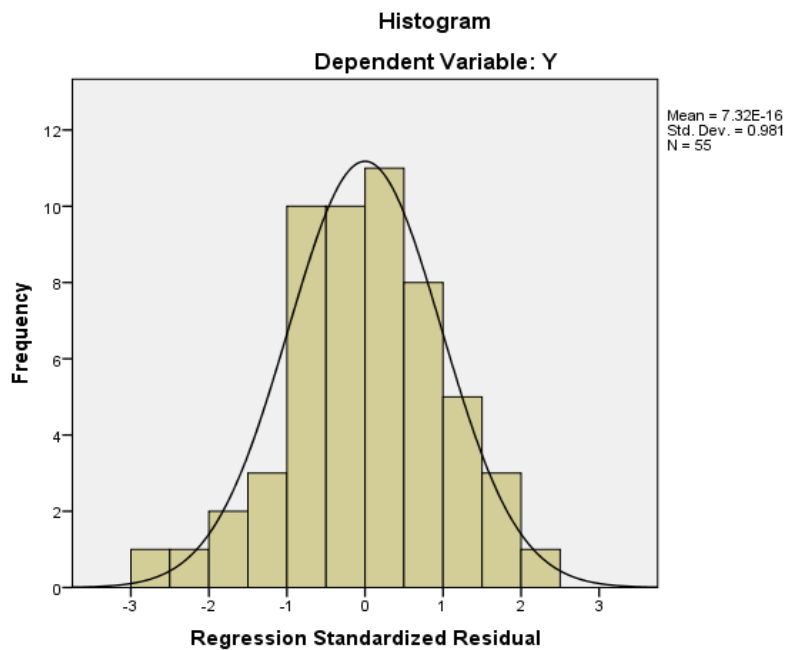
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa absensi finger print yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan..... sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan ... yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang penggunaan mesin finger print kurang efektif disebabkan adanya program (sistem) yang kurang optimal, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar. 4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Besarnya nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
X	.856	.501	.285	.245	4.086
Z	.822	.308	.159	.245	4.086

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

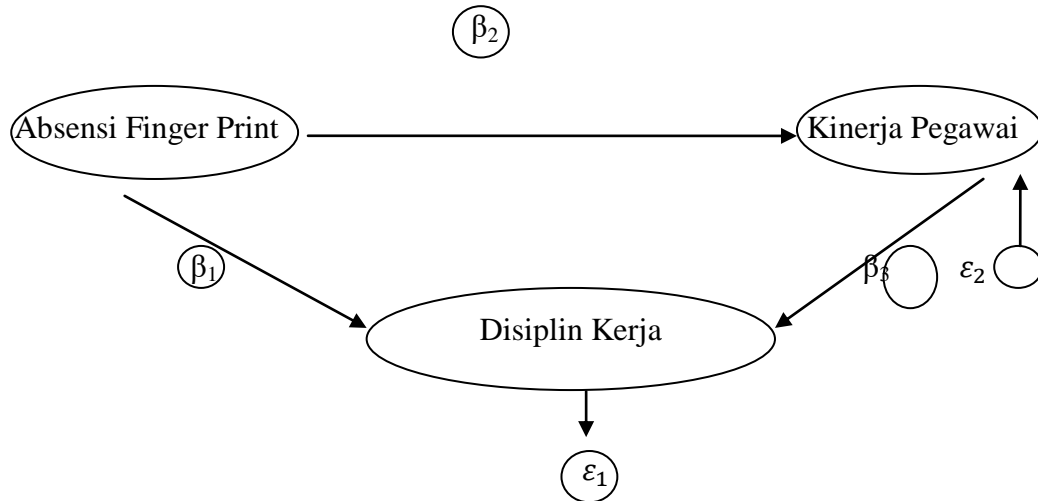
- a. Absensi Finger Print (X) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,245 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,086 lebih kecil dari 10.
- b. Disiplin Kerja (Z) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,245 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,086 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel sistem absensi finger print dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini.

Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Model Teoritik Penelitian

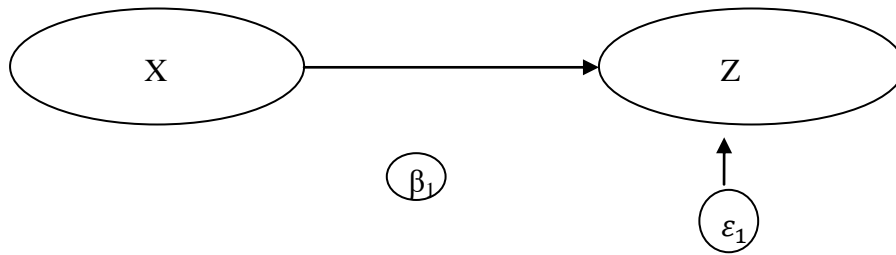
Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan jalur I : $X_1 = \beta_2 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II : $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$

b. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasikan analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat bagaimana pengaruh Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Pengaruh Langsung Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Model Summary Sistem Absensi *Finger print* Terhadap Disiplin

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.751	1.53658

a. Predictors: (Constant), X

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh absensi finger print (x) terhadap disiplin kerja (z) dapat kita lihat melalui *model summary* pada tabel 4.10, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,755. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh absensi finger print terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan adalah sebesar $0,755 \times 100\% = 75,5\%$. Sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,755$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,755)} = 0,495$$

Dalam analisis mengenai pengaruh absensi finger print terhadap disiplin kerja dikemukakan pada tabel 4.11 :

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.455	3.044		2.121	.039
X	.857	.067	.869	12.790	.000

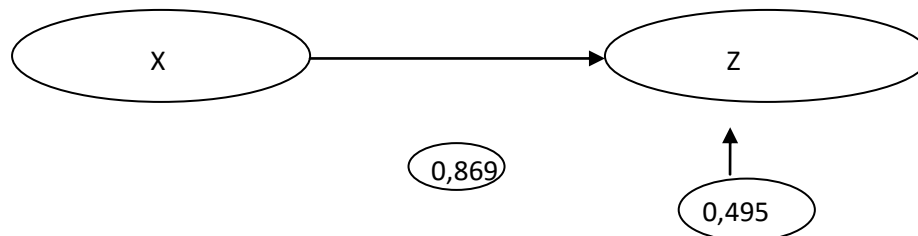
a. Dependent Variable: Z
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Untuk melihat apakah ada pengaruh Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai Sig pada variabel Absensi Finger Print sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z). adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,869.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh Absensi Finger Print(X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.3

Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur I Pengaruh Absensi Finger Print(X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan diagram pada gambar IV.5 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja dapat disusun persamaan structuralnya sebagai berikut:

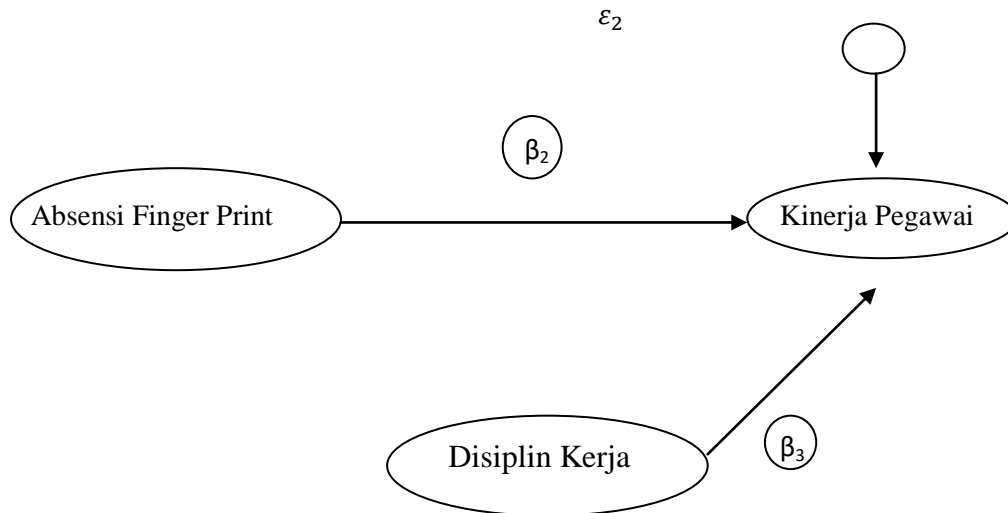
$$X = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X = 0,869X + 0,495$$

b. Pengujian Persamaan sub-Struktur 2

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana Absensi Finger Print dapat pengaruh (X), Disiplin Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

Gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar 4.6 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

1) Pengaruh Secara Simultan Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai penagrih simultan (bersama-sama) pada variabel Absensi Finger Print(X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.11
Moddel Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.748	1.45622

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari *Model*

Summary. Pada tabel 4.12 yaitu dengan nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* (r^2) adalah 0,758.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh absensi finger print dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan adalah sebesar $0,758 \times 100\% = 75,8\%$, sedangkan sisanya $24,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,758$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,758)} = 0,49$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.713	2	172.356	81.279	.000 ^b
	Residual	110.269	52	2.121		
	Total	454.982	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini :

H_0 = Tidak ada pengaruh absensi finger print dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = Ada pengaruh absensi finger print dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.

2) Pengaruh Secara Partial Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel absensi finger print (X), disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.13**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.987	3.004		2.326	.024
X	.536	.128	.576	4.174	.000
Z	.304	.130	.322	2.332	.024

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

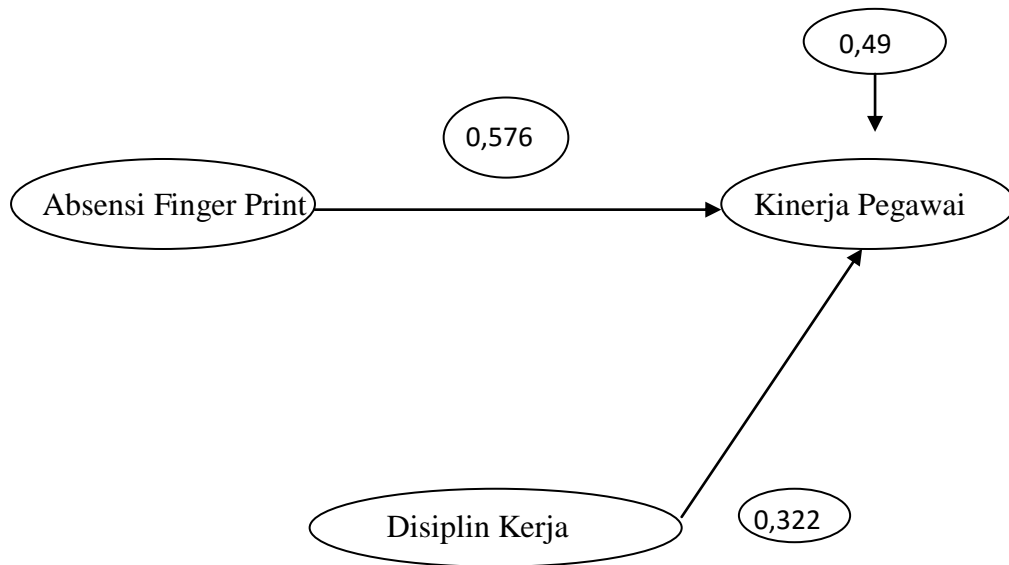
a) Pengaruh Absensi Finger Print(X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Absensi Finger Print(X) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel Sistem Absensi *Finger print* sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara absensi finger print(X) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,576.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan. Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel kinerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,024 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja

(Y)Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan.
Adapun nilai *Standardized Coefficient* pada beta sebesar 0,322.



Gambar 4.6 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh absensi finger print, disiplin kerja terhadap kinerja dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,576X + 0,322Z + 0,49$$

c) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing struktural adalah sebagai berikut:

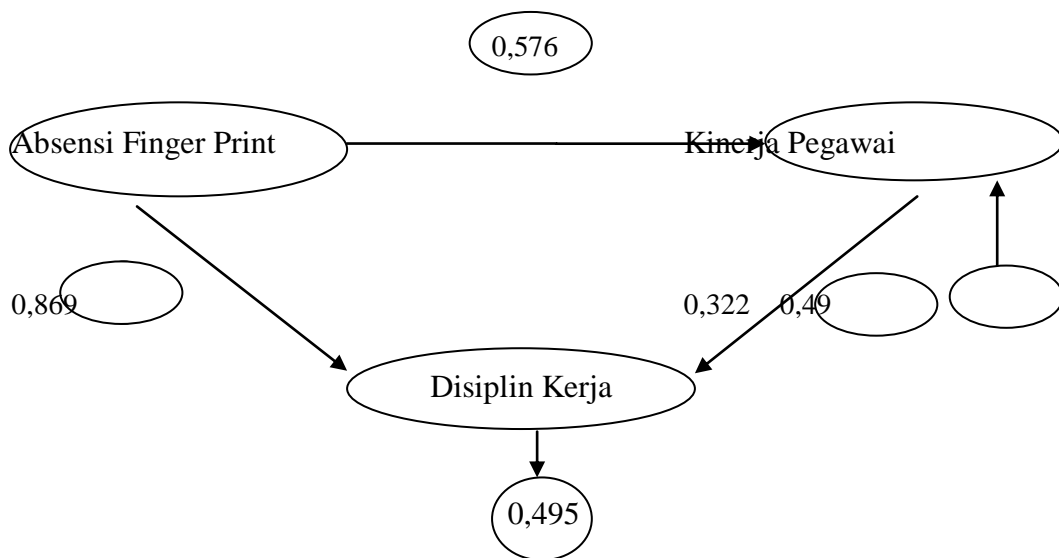
$$\text{Persamaan struktural 1: } X = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X = 0,869X + 0,495$$

$$\text{Persamaan struktural 2: } Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,576X + 0,322Z + 0,49$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Koefisien Jalur Absensi Finger Print, Disiplin Kerjadan Kinerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada Gambar 4.6 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,869.
- Pengaruh Absensi Finger Print (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta sebesar 0,576.
- Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta sebesar 0,322.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh absensi finger print (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,869 \times 0,495 = 0,430$.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh absensi finger print (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,869 + 0,495 = 1,364$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap Z	0,869			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z	0,576	0,500	1,445	
Pengaruh Z Terhadap Y	0,322			
ε_1	0,495			
ε_2	0,49			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,755

6. Penafsiran

Berdasarkan hasil Keseluruhan Pengaruh Kausalitas Diantara Absensi Finger Print (X) Terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 0,869.
- 2) Ada pengaruh langsung Absensi Finger Print (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai beta sebesar 0,576.
- 3) Ada pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai beta sebesar 0,322.

- 4) Ada pengaruh tidak langsung Absensi Finger Print (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,430.
- 5) Ada pengaruh total Absensi Finger Print (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 1,364.
- 6) Ada pengaruh simultan Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja(Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,755.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2010, hal. 186) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi dari sistem informasi manajemen. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Manajemen dibangun dengan menggunakan sistem yang canggih untuk merekam sidik jari manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan ditentukan oleh seberapa bagus proses-proses bisnis tersebut dirancang, dikelola dan dikoordinasikan (dimanajemeni).

Terdapat pengaruh Sistem Absensi Finger print terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} sebesar 4,174 dengan beta sebesar 0,576, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Hertyana, 2016); (Kristin & Suputra, 2016) yang menyatakan ada Pengaruh Sistem Absensi Finger print terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja

Penerapan sistem informasi manajemen (sistem pengawasan/fingerprint) dengan melalui pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja dan tingkat ke efektifan kerja pegawai.

Terdapat pengaruh sistem absensi finger print terhadap disiplin kerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} sebesar 12,790 dengan beta sebesar 0,869, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Suwandi, 2018); (Fadila & Septiana, 2019); (Maliah & Saputra, 2016); yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap sistem absensi finger print.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk aturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah

laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana nilai Sig sebesar 0,024 ($0,024 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} sebesar 2,332 dengan beta sebesar 0,322, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Husain, 2018); (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja melalui Disiplin

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh Sistem Absensi Fingerprint melalui disiplin kerja. Artinya, semakin baik penerapan sistem informasi manajemen (Sistem Absensi Finger print) maka akan semakin disiplin karyawan.

Terdapat pengaruh tidak langsung Sistem Absensi Finger print terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah berpengaruh dengan nilai 0,430 dan nilai total yakni 1,136. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi satu kesatuan dengan disiplin sebagai perantara, maka secara tidak langsung Sistem Absensi Finger print dapat mempengaruhi disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh sistem absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan dengan disiplin kerja sebagai mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Sistem Absensi *Finger Print* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh *Sistem Absensi Finger Print* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
4. Terdapat pengaruh Sistem Absensi *Finger print* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi disiplin kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) Kota Medan. Dengan kata lain disiplin memang berperan sebagai mediator

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *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.
2. Perusahaan perlu memiliki ketetapan mengenai peraturan kerja pegawai disertai dengan sanksi hukuman secara jelas yaitu dengan menyusun peraturan kerja secara tertulis dan berlaku untuk semua personil yang ada di instansi.
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah disiplin pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

(Akdon, 2011)
(Arda, 2017)
(Arianty, 2016)
(Fadila & Septiana, 2019)
(Faustyna & Jumani, 2015)
(Ghozali, 2016)
(Hasibuan, 2010)
(Hertyana, 2016)
(Husain, 2018)
(Jufrizen Jufrizen, 2018)
(Kartawijaya, 2018)
(Kasmir, 2018)
(Kristin & Suputra, 2016)
(Maliah & Saputra, 2016)
(Moeheriono, 2012)
(Naidah, 2009)
(Prihatinta & Wiwoho, 2017)
(Samsuddin, 2018)
(Sangadji & Sopiah, 2010)
(Sari & Yulianto, 2013)
(Septiasari, 2018)
(Sinambela, 2018)
(Sujarweni, 2018)
(Sutabri, 2016)
(Suwandi, 2018)
(Wursanto, 2012)

(Zakiyudin, 2012)

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Business Administration*, 3(1), 53–63.
- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hertyana, H. (2016). Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Karyawan di PT. Deltacomsel Indonesia. *Jurnal Teknik Komputer Amin BSI*, 2(2), 42–48.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 130–138.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,"* 405–424. Medan: Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kartawijaya, F. (2018). Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan di SMP PGRI 20 JAKARTA. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, 15–26.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Satu)*. Depok: Rajawali Pers.

- Kristin, L. S., & Suputra, I. N. (2016). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 170–177.
- Maliah, & Saputra, A. (2016). Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 54–72.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Naidah. (2009). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Batavia Air Distrik Makassar dan Kompetensi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*, 1(1), 73–83.
- Prihatinta, T., & Wiwoho, R. D. (2017). Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Medan. *Epicheirisi*, 1(1), 8–12.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sangadji, E. mamang, & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian* (Edisi I). Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sari, C. F. A., & Yulianto, L. (2013). Perancangan Sistem Informasi Absensi Menggunakan Finger Print di Badan Perancangan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Pacitan. *UNSA, Seminar Riset Unggulan Nasional Informatika Dan Komputer FTI*, 2(1), 1–7.
- Septiasari, D. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Suwandi, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10.
- Wursanto, I. (2012). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zakiyudin, A. (2012). *Sistem Informasi Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan,

2019

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi
Daerah (BPPRD) kota Medan
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja dibawah bimbingan Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi keusioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Rati Wahyuni Tanjung

**Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin
Kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kota Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D - 3 S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

II. Pernyataan berkaitan dengan pengaruh penggunaan Finger Print

No .	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
	PERANGKAT KERAS					
1	Setiap hari saya melakukan absensi menggunakan finger print					
2	Sistem absensi finger print yang diperusahaan menggunakan alat yang terbaru					
	PERANGKAT LUNAK					
3	Finger print yang ada di perusahaan dipantau dengan sistem penyimpanan data finger print tersebut dan akan dipantau pimpinan					
4	Setiap akhir bulan output dari absensi akan di periksa					
	DATABASE					
5	Setiap absensi pegawai tidak bisa dimanipulasi					
6	Setiap periode tertentu database selalu dievaluasi pimpinan					
	PROSEDUR					
7	Penggunaan finger print dilakukan setiap jam masuk					
8	Penggunaan finger print dilakukan setiap jam keluar					
	PERSONEL					
9	Sistem absensi finger print tidak bisa diwakilkan oleh orang lain					
10	Sistem absensi finger print akan dimonitor oleh seorang operator					

I. Pernyataan berkaitan dengan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS KERJA					
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan					
	KETEPATAN WAKTU					
3	Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
	INISIATIF					
5	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik					
6	Saya selalu memberikan inisiatif ketika ada masalah dalam pekerjaan					
	KEMAMPUAN					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	KOMUNIKASI					
9	Saya mampu bekerjasama menyelesaikan pekerjaan bersama pegawai lain					
10	Saya memiliki komunikasi yang baik kepada atasan					

III. Pernyataan berkaitan dengan Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KEHADIRAN					
1	Pegawai harus hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
	KETAATAN PADA PERATURAN KERJA					
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh pegawai					
4	Pegawai tidak membawa pulang peralatan perusahaan.					
	KETAATAN PADA STANDAR KERJA					
5	Pegawai melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
6	Pegawai berkerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
	TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI					
7	Pegawai harus teliti dalam bekerja					
8	Pegawai berhati – hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.					
	BEKERJA ETIS					
9	Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor.					
10	Pegawai memiliki etika yang baik selama berada di kantor.					

(X)

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	t11
a1	Pearson Correlation	1	.253	.258	.350**	.324*	.497**	.351**	.067	.393**	.294*	.638**
	Sig. (2-tailed)		.062	.057	.009	.016	.000	.009	.628	.003	.029	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a2	Pearson Correlation	.253	1	.140	.203	.312*	.047	-.018	.149	.140	.222	.434**
	Sig. (2-tailed)	.062		.307	.138	.021	.735	.899	.278	.307	.103	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a3	Pearson Correlation	.258	.140	1	.276*	-.036	.213	.342*	.268*	.316*	.170	.507**
	Sig. (2-tailed)	.057	.307		.042	.797	.119	.011	.048	.019	.215	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a4	Pearson Correlation	.350**	.203	.276*	1	.397**	.291*	.291*	.164	.397**	.368**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.009	.138	.042		.003	.031	.031	.231	.003	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a5	Pearson Correlation	.324*	.312*	-.036	.397**	1	.278*	.342*	.268*	.251	.284*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.016	.021	.797	.003		.040	.011	.048	.065	.035	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a6	Pearson Correlation	.497**	.047	.213	.291*	.278*	1	.345**	.226	.309*	.244	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.735	.119	.031	.040		.010	.097	.022	.073	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a7	Pearson Correlation	.351**	-.018	.342*	.291*	.342*	.345**	1	.364**	.527**	.179	.625**
	Sig. (2-tailed)	.009	.899	.011	.031	.011	.010		.006	.000	.190	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a8	Pearson Correlation	.067	.149	.268*	.164	.268*	.226	.364**	1	.473**	.241	.551**
	Sig. (2-tailed)	.628	.278	.048	.231	.048	.097	.006		.000	.076	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a9	Pearson Correlation	.393**	.140	.316*	.397**	.251	.309*	.527**	.473**	1	.345**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.003	.307	.019	.003	.065	.022	.000	.000		.010	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a10	Pearson Correlation	.294*	.222	.170	.368**	.284*	.244	.179	.241	.345**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.029	.103	.215	.006	.035	.073	.190	.076	.010		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
t11	Pearson Correlation	.638**	.434**	.507**	.641**	.591**	.578**	.625**	.551**	.701**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Z)

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1	Pearson Correlation	1	.158	.314*	.062	.201	.037	.021	.180	.241	.229	.443**
	Sig. (2-tailed)		.250	.020	.653	.141	.788	.880	.189	.076	.093	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b2	Pearson Correlation	.158	1	.374**	.128	.101	.269*	.134	.227	.199	.373**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.250		.005	.350	.463	.047	.330	.096	.145	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b3	Pearson Correlation	.314*	.374**	1	.164	.254	.194	.176	.100	.367**	.358**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.020	.005		.233	.061	.156	.199	.467	.006	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b4	Pearson Correlation	.062	.128	.164	1	.346**	.237	.530**	.205	.276*	.330*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.653	.350	.233		.010	.082	.000	.134	.041	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b5	Pearson Correlation	.201	.101	.254	.346**	1	.264	.382**	.180	.302*	.359**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.141	.463	.061	.010		.051	.004	.189	.025	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b6	Pearson Correlation	.037	.269*	.194	.237	.264	1	.137	.176	.008	.236	.468**
	Sig. (2-tailed)	.788	.047	.156	.082	.051		.317	.198	.955	.083	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b7	Pearson Correlation	.021	.134	.176	.530**	.382**	.137	1	.268*	.185	.367**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.880	.330	.199	.000	.004	.317		.048	.177	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b8	Pearson Correlation	.180	.227	.100	.205	.180	.176	.268*	1	.222	.144	.502**
	Sig. (2-tailed)	.189	.096	.467	.134	.189	.198	.048		.103	.295	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b9	Pearson Correlation	.241	.199	.367**	.276*	.302*	.008	.185	.222	1	.344*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.076	.145	.006	.041	.025	.955	.177	.103		.010	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b10	Pearson Correlation	.229	.373**	.358**	.330*	.359**	.236	.367**	.144	.344*	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.093	.005	.007	.014	.007	.083	.006	.295	.010		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl	Pearson Correlation	.443**	.537**	.589**	.593**	.612**	.468**	.574**	.502**	.560**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Y)

Correlations

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	ttl
c1 Pearson Correlation	1	.507**	.292*	.080	.326*	.196	-.061	.022	.159	.333*	.536**
Sig. (2-tailed)		.000	.031	.560	.015	.152	.658	.873	.246	.013	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c2 Pearson Correlation	.507**	1	.181	.207	.232	.000	.065	.082	-.026	.280*	.474**
Sig. (2-tailed)	.000		.186	.129	.089	1.000	.638	.550	.850	.038	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c3 Pearson Correlation	.292*	.181	1	.074	.155	.323*	.174	.156	.078	.278*	.502**
Sig. (2-tailed)	.031	.186		.591	.258	.016	.204	.256	.572	.040	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c4 Pearson Correlation	.080	.207	.074	1	.278*	.269*	.311*	.331*	.281*	.035	.552**
Sig. (2-tailed)	.560	.129	.591		.040	.047	.021	.014	.038	.801	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c5 Pearson Correlation	.326*	.232	.155	.278*	1	.222	.322*	.231	.120	.141	.588**
Sig. (2-tailed)	.015	.089	.258	.040		.103	.017	.090	.384	.303	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c6 Pearson Correlation	.196	.000	.323*	.269*	.222	1	.249	.401**	.144	.170	.553**
Sig. (2-tailed)	.152	1.000	.016	.047	.103		.067	.002	.295	.215	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c7 Pearson Correlation	-.061	.065	.174	.311*	.322*	.249	1	.491**	.263	.231	.576**
Sig. (2-tailed)	.658	.638	.204	.021	.017	.067		.000	.053	.089	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c8 Pearson Correlation	.022	.082	.156	.331*	.231	.401**	.491**	1	.282*	-.008	.577**
Sig. (2-tailed)	.873	.550	.256	.014	.090	.002	.000		.037	.951	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c9 Pearson Correlation	.159	-.026	.078	.281*	.120	.144	.263	.282*	1	.208	.471**
Sig. (2-tailed)	.246	.850	.572	.038	.384	.295	.053	.037		.127	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c10 Pearson Correlation	.333*	.280*	.278*	.035	.141	.170	.231	-.008	.208	1	.476**
Sig. (2-tailed)	.013	.038	.040	.801	.303	.215	.089	.951	.127		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl Pearson Correlation	.536**	.474**	.502**	.552**	.588**	.553**	.576**	.577**	.471**	.476**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

(Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

(Y)

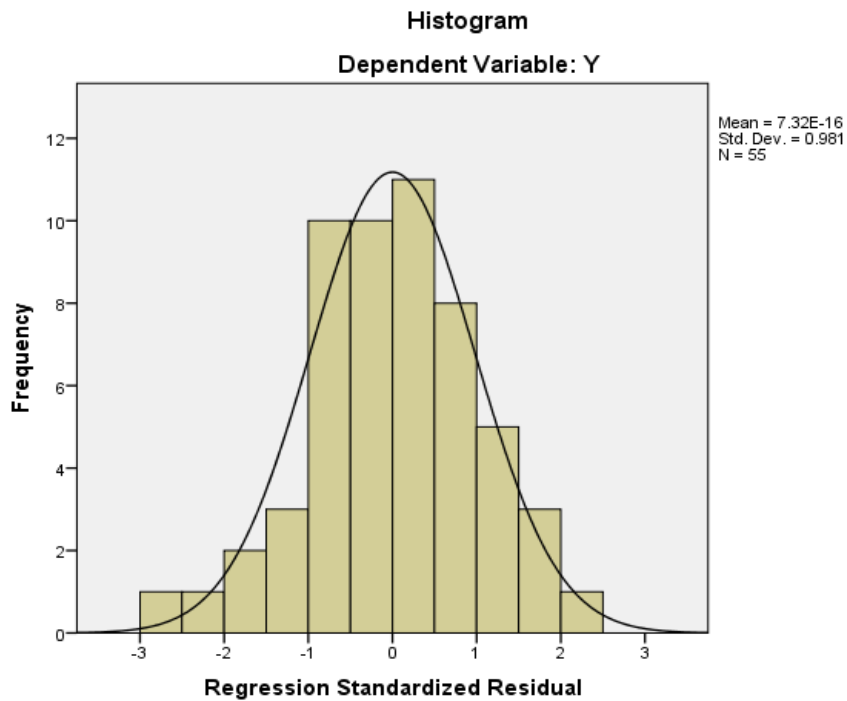
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
X	.856	.501	.285	.245	4.086
Z	.822	.308	.159	.245	4.086

a. Dependent Variable: Y

2. Pengaruh Secara Simultan Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.748	1.45622

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.713	2	172.356	81.279	.000 ^b
	Residual	110.269	52	2.121		
	Total	454.982	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

3. Pengaruh Secara Partial Absensi Finger Print (X), Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.987	3.004		2.326	.024
	X	.536	.128	.576	4.174	.000
	Z	.304	.130	.322	2.332	.024

a. Dependent Variable: Y