

Pengaruh Efektivitas Penerapan *Absensi Fingerprint* dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI

Sri Rahayu Rahmawati¹, Purwadhi²

¹Universitas BSI, Rahmawati.sriahayu@yahoo.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, purwadhi@ars.ac.id

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas penerapan absensi fingerprint dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di FPOK UPI. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada efektivitas penerapan absensi fingerprint secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin, dengan diperoleh nilai signifikansi $0,558 > 0,05$ untuk itu hipotesis H_1 ditolak. Pada insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin dengan diperoleh nilai $0,065 > 0,05$ untuk itu hipotesis H_1 ditolak. Efektivitas penerapan absensi fingerprint dan insentif secara simultan memberikan pengaruh terhadap disiplin pegawai di FPOK UPI. hipotesis H_1 diterima Diperoleh nilai sig. $0,00 < 0,05$ artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi fingerprint dan insentif terhadap disiplin pegawai dan sebaliknya.

Kata kunci: Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Sistem Fingerprint, Insentif, Disiplin Pegawai.

ABSTRACT

Discipline is an awareness and willingness of someone to obey all regulations - company regulations and social norms. This study aims to determine whether the effectiveness of fingerprint attendance and incentives affect the work discipline of employees at FPOK UPI. The research method used is linear regression analysis. The population and sample used are 32 people. The results showed that there was effectiveness of the application of fingerprint attendance partially had a positive and not significant effect on the discipline, with a significance value of $0.558 > 0.05$ for the hypothesis H_1 was rejected. In partially the incentives have a positive and not significant effect on the discipline with a value of $0.065 > 0.05$ for which the hypothesis H_1 is rejected. The effectiveness of applying fingerprint attendance and incentives simultaneously influences employee discipline in FPOK UPI. Hypothesis H_1 accepted Obtained sig value. $0.00 < 0.05$ means that simultaneously there is a significant influence between the effectiveness of the application of fingerprint attendance and incentives for employee discipline and vice versa.

Keywords: Fingerprint System Attendance, Incentive, Employee Discipline.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, kecenderungan manusia terhadap penggunaan teknologi informasi semakin meningkat. Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam

berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang dapat digunakan untuk keperluan pribadi, organisasi, bisnis dan pemerintahan dalam pengambilan keputusan yang strategis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi agar berkesinambungan harus didukung oleh

sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Dengan adanya perkembangan teknologi, tanpa adanya sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. menurut Fathoni (2014) Sumber Daya Manusia adalah kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Adapun, pengertian menurut Sutrisno (2009) Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal yang memadai jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena pegawai adalah modal utama bagi suatu instansi, tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai (sumber daya manusia) memiliki peranan penting untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai penunjang keberhasilan suatu instansi. Selain itu sumber daya manusia pada organisasi ataupun instansi diharapkan dapat membantu dalam efektivitas penerapan sistem absensi *fingerprint* atau kehadiran pegawai, insentif dan disiplin pegawai.

Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Universitas Pendidikan Indonesia (FPOK UPI) merupakan Perguruan Tinggi Negeri dalam bidang pelayanan pendidikan yang memiliki berbagai macam fungsi, antara lain fungsi pelayanan, pendidikan dan penelitian, yang mencakup berbagai tingkatan dan jenis kegiatan lainnya. FPOK UPI harus memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan salah satu indikator agar FPOK UPI dapat bertahan dan mampu bersaing. Oleh karena itu, salah satu unsur yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia (pegawai) adalah disiplin. Hal ini sesuai dengan Peraturan Rektor UPI Nomor: 7739/UN40/HK/2015 bahwa disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Adapun pendapat Afandi (2016) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Gambaran umum rendahnya masalah kedisiplinan tersebut diantaranya terdapat pada tingkat kehadiran, tingkat ketaatan pegawai pada standar kerja, dan tingkat peraturan kerja yang masih rendah. Jika dibiarkan, masalah tersebut akan menghambat tercapainya efektivitas organisasi sehingga akan menghambat pula pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha meningkatkan disiplin pegawai, FPOK UPI menerapkan sistem absensi *fingerprint* dan insentif pegawai.

Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran. Namun sistem absensi manual memiliki

beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai.

Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi *fingerprnt* yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari dan struktur wajah. Dengan sistem *fingerprnt* dapat diketahui tingkat disiplin pegawai dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam masuk kerja sampai jam pulang kerja. Pegawai dinilai disiplin apabila pegawai melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu pula sebaliknya jika pegawai tidak sesuai dengan aturan instansi maka dinilai tidak disiplin.

Sistem absensi yang digunakan di lingkungan UPI adalah absensi *fingerprnt* atau sidik jari. Menurut Suryadi (Muslikhun et al, 2016) mengemukakan bahwa mesin absensi sidik jari (*fingerprnt*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang memiliki bentuk yang berbedabeda oleh karena itu mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. *Fingerprnt* (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat. Sistem absensi *fingerprnt* merupakan salah satu bentuk biometrik, yaitu sebuah ilmu yang menggunakan karakteristik fisik untuk mengidentifikasi. Pada sistem presensi dengan *fingerprnt* tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan absensi akan dapat dikurangi. Kurangnya pengawasan dalam penggunaan sistem presensi *fingerprnt* dapat mempengaruhi tingkat efektivitas dari laporan yang dihasilkan. Adanya informasi yang tidak akurat dapat menjadi salah satu indikator bahwa sistem presensi dengan sistem absensi *fingerprnt* belum

terimplementasi dengan baik. Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Universitas Pendidikan Indonesia (FPOK UPI) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Bandung yang sudah menerapkan aplikasi sistem absensi *fingerprnt* sebagai alat untuk melakukan monitoring dan pengelolaan kehadiran pegawai. Laporan absensi *fingerprnt* dapat diakses melalui web sehingga pegawai dapat mengeceknya setiap saat. Pada FPOK UPI masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran dalam disiplin absensi. Seperti kehadiran pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan (TK). Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai perlu dipertanyakan. Karena ada pegawai yang tidak hadir, masuk kerja tidak tepat waktu, atau terlambat. Dalam meningkatkan disiplin pegawai maka UPI menetapkan Peraturan Rektor UPI Nomor: 0014/UN4/HK/2017 tentang Insentif Pegawai. Aturan tersebut dikeluarkan berkaitan insentif yang akan diterima oleh para pegawai. Apabila tingkat kedisiplinan pegawai rendah maka insentif pegawai pun rendah.

Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang berdampak pada peningkatan kedisiplinan pegawai yang bertugas di lingkungan UPI agar pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pada penelitian ini, penulis menerapkan pengaruh penerapan absensi *fingerprnt* dan insentif terhadap disiplin pegawai pada lembaga instansi pendidikan yaitu UPI, khususnya di Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan (FPOK). Menurut Mangkunegara (2015) "Pengertian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusiterhadap organisasi/perusahaan".

Berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor : 0014/UN40/K/2017 bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan berdampak

pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan UPI, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Insentif Pegawai di lingkungan UPI dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan disiplin pegawai yang bertugas di lingkungan UPI.

Pada FPOK UPI masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, hal ini ditunjukkan dengan perolehan insentif pegawai yang masih rendah. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin pegawai perlu dipertanyakan, dikarenakan masih ada pegawai yang tidak hadir, masuk kerja tidak awal waktu, dan terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai di FPOK UPI".

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Pegawai

Disiplin berasal dari kata latin yakni *discere*, yang berarti belajar atau mengenggam. Selanjutnya timbul "disciplina" yang bermakna pengajaran atau pelatihan. Dalam bahasa inggris disiplin dikenal sebagai "disciple" yang bermakna pengikut atau murid. Kedisiplinan merupakan sebuah kebutuhan sekaligus tuntutan dalam berbagai sendi kehidupan sosial kemasyarakatan, khususnya masyarakat modern di semua tempat dan waktu, baik di institusi pendidikan, instansi pemerintah atau swasta, dan lain-lain. Pegawai adalah orang yang bekerja pada instansi atau perusahaan dan sebagainya. Kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai. Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai di instansi.

Adapun, pengertian disiplin menurut para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia dia Menurut Hasibuan (Amalia, 2017), Disiplin kerja atau kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Menurut Fathoni (2014) indikator disiplin pegawai yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
3. Balas jasa
Alas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat)
Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai atau karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti pimpinan atau atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada atau hadir di tempat pekerjaannya, dan mengawasi, memberikan petunjuk apabila ada pegawai atau bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
Jadi pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin, meningkatkan prestasi kerja,

mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internalkontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemampuan.
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif.

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Menurut Miler (Asmira, 2016) menjelaskan bahwa arti efektivitas dan efisiensi yaitu “Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan

efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan”. Adapun menurut Mahsun, (Asmira, 2016) efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, akan efektif pula kegiatan tersebut, sehingga efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Media pembelajaran dapat dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil.

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi ini dapat mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar dan masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan aktifitas suatu institusi, atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data-data kehadiran (jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya) yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.

Sedangkan menurut Tofik (Setiawan & Yulianti, 2017) bahwa “*fingerprint* adalah teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang di dalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat dipergunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Alat ini dilengkapi dengan software untuk melakukan perekaman atas transaksi yang terjadi”.

Absensi *fingerprint* adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. *Fingerprint* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. *Fingerprint* adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. *Fingerprint* berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat. Biasanya Absensi sidik jari ini digunakan oleh perusahaan/instansi menengah ke atas. Cara kerja pada sistem *Fingerprint* ini ialah dengan cara menempelkan salah satu jari pada mesin setelah memasukkan nomor identitas pekerja. *Fingerprint* adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sina (2016), berjudul efektivitas pemasangan absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Rektorat Unmul Samarinda hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara pemasangan absensi finger scan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan & Yulianti, 2017), berjudul Pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor bahwa hasil penelitian menunjukkan absensi *fingerprint* mempunyai hubungan

yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories. Indikator Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* menurut Tangkilisan (Asmira, 2016) yaitu :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan pengorbanan

(input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.

b. Kelayakan Layak

Pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Insentif

Insentif digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif akan bermanfaat bagi perusahaan/instansi maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang ada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Mayangsari, 2013).

Begitu pula Handoko (Mangkunegara, 2015) mengemukakan "Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi".

(Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa "Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi."

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis mengartikan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu insentif juga merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya. Pengaruh absensi *fingerpint* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia (2017), berjudul Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung bahwa hasil penelitiannya menunjukkan Efektivitas insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhineu Herawati Sejati,dkk ,berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK Dan PLB Bandung. Dengan hasil penelitiannya menunjukan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPPPTK TK Siagian (Amalia, 2017) yaitu :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.
4. Kebutuhan
Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.
5. Keadilan dan Kelayakan
 - a. Keadilan
Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.
 - b. Kelayakan Layak
Pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang

dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

c. Evaluasi Jabatan

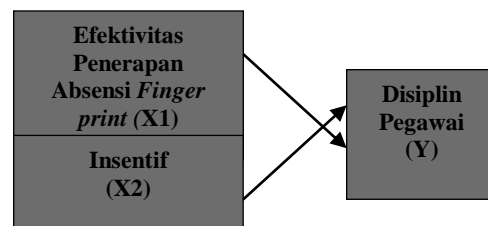
Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

METODE PENELITIAN

Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan yaitu dengan metode sensus. Karena jumlah populasi relatif kecil yaitu terdiri dari 32 orang, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota dari jumlah populasi obyek penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan Sesuatu. Penelitian deskriptif memiliki pernyataan yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, hipotesis yang spesifik dan informasi yang dibutuhkan. Adapun, desain penelitian ini terdiri dari variabel independent (X_1 dan X_2) dan variabel dependent (Y) sebagai berikut :



Gambar 1. Tehnik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan meliputi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan data sekunder diperlukan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang obyek penelitian. Data dalam penelitian ini

yang merupakan data primer maupun sekunder dikumpulkan dari studi pustaka, studi lapangan, wawancara dan kuesioner.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian pegawai FPOK UPI diketahui bahwa jumlah pegawai keseluruhan ada 32 pegawai, Berdasarkan hasil responden dari jumlah karyawan sebanyak 32 pegawai yang ada di karyawan FPOK UPI. 32 pegawai (seluruh pegawai mengembalikan dan menjawab dari kuesioner tersebut) .

Analisis Regresi Linear.

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi linier dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil uji regresi linier dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.137	5.095		3.167	.004
	Efektivitas	.209	.353	.159	.592	.558
	Insentif	.692	.360	.517	1.921	.065

a. Dependent Variable: Disiplin_Pegawai

Bentuk umum persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 16.137 + 0.209X_1 + 0.692X_2 + E$$

Dari persamaan regresi linear ini, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta 16.137 artinya jika variabel efektivitas penerapan absensi *fingerprint* (X1) dan Insentif (X2) dianggap tidak ada atau tidak digunakan maka nilai disiplin pegawai (Y) sebesar 16.137 skala satuan.
2. Koefisien efektivitas penerapan absensi *fingerprint* (X1) sebesar 0.209, artinya jika efektivitas penerapan absensi *fingerprint* (X1) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan disiplin pegawai pada FPOK UPI (Y) sebesar 0.209 skala satuan dengan asumsi variabel-

variabel lain dianggap tetap/ceteris paribus.

3. Koefisien insentif (X2) sebesar 0.692, artinya jika Insentif (X2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan disiplin pegawai FPOK UPI (Y) sebesar 0.692 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap/ceteris paribus.

Berdasarkan persamaan dan keterangan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel insentif sebesar 0.692 dan variabel efektivitas penerapan absensi *fingerprint* sebesar 0.209.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Uji T

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui besarnya nilai t hitung atau student test dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda dari program SPSS Versi 16.00 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak. artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan uji T dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.137	5.095		3.167	.004
	Efektivitas	.209	.353	.159	.592	.558
	Insentif	.692	.360	.517	1.921	.065

a. Dependent Variable: Disiplin_Pegawai

Pada tabel di atas variabel Efektivitas penerapan absensi *fingerprint* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin, dengan diperoleh nilai signifikansi 0,558 > 0,05 untuk itu hipotesis ditolak. Sedangkan pada variabel insentif secara parsial berpengaruh positif tidak

signifikan terhadap disiplin dengan diperoleh nilai $0,065 > 0,05$ untuk itu hipotesis ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan efektivitas penerapan sistem absensi fingerprint (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai (Y). Pengujian hipotesis menggunakan uji F dengan memasukkan hasil perhitungan regresi linier berganda kedalam uji F menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

-Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

-Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329,389	2	164,695	11,088	,000 ^a
Residual	430,830	29	14,856		
Total	760,219	31			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Efektivitas

b. Dependent Variable: Disiplin_Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sig. $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi fingerprint (X1) dan insentif (X2) terhadap disiplin pegawai (Y) dan sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan seperti maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada Efektivitas penerapan absensi *fingerprint* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin, dengan diperoleh nilai signifikansi $0,558 > 0,05$ untuk itu hipotesis ditolak.
2. Pada insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin dengan diperoleh nilai $0,065 > 0,05$ untuk itu hipotesis ditolak.
3. Efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dan insentif secara

simultan memberikan pengaruh terhadap disiplin pegawai di FPOK UPI. hipotesis diterima Diperoleh nilai sig. $0,00 < 0,05$ artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dan insentif terhadap disiplin pegawai dan sebaliknya.

Saran-saran

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data serta memberikan kesimpulan atas hasilnya, maka penulis akan mencoba mengajukan saran-saran seandainya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang masih ada.

1. Perlu lebih ditingkatkannya lagi Penerapan absensi *fingerprint* kepada pegawai agar efektif guna meningkatkan disiplin pegawai.
2. Untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dan insentif karena hasil penelitian ini mendukung hal tersebut.
3. Seluruh pegawai harus mentaati aturan yang berlaku khususnya dalam kehadiran seperti tidak terlambat masuk kerja dan membolos, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik lagi.

REFERENSI

- Afandi, Pandi (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Deepublish CV Budi Utama: Yogyakarta.
- Amalia, Rizca., Adman. (2017). Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten bandung. Jurnal Manajemen, 173-186.
- Asmira (2016). Jurnal Efektivitas penerapan absensi (*fingerprint*) dalam meningkatkan disiplin. Jurnal Pemerintahan, Volume 4, Nomor 3, 1009-1022.

- Fathoni, Abdurrahmat. (2014). Organisasi & manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mayangsari, Diana, (2013). “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)’. Skripsi Diakses September 2012
- Mushlikhun, Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print. Journal of Managemen
- Setiawan, Dodi., & Yulianti. (2017). Absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. sanbio laboratories gunung putri kabupaten bogor. Jurnal Majalah Ilmiah Institut STIAMI, Volume 14, No. 01, 70-81.
- Sina, Muhammad Gazali. (2016). Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda Ejournal Ilmu Pemerintahan 2016, 4 (1): 215-229
- Sutrisno, Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana:Jakarta.
- Universitas Pendidikan Indonesia (2017). Insentif berbasis kinerja bagi dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan universitas pendidikan indonesia. Bandung.

BIODATA PENULIS

nama penulis : Sri Rahayu Rahmawati,
latar belakang pendidikan: S2 manajemen
Universitas BSI Bandung Tahun Lulus
2018 ketertarikan penelitian, Penulis
memilih penelitian ini dikarenakan penulis
ingin mengetahui apakah ada pengaruh
efektivitas penerapan absensi *fingerprint*
dan insentif terhadap disiplin pegawai di
FPOK UPI.