

# **PENGARUH PENERAPAN ABSENSI BIOMETRIK (*HANDKEY*) TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI ISTANA KEPRESIDENAN TAMPAKSIRING BALI**

**Wayan Suwidri**

**Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar**

## **ABSTRAK**

Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedidiplinan mereka. Salah satu cara untuk mengukur dan meningkatkan kedidiplinan tersebut adalah dengan adanya suatu sistem monitoring tingkat kehadiran pegawai dengan menggunakan teknologi yang sedang berkembang saat ini yaitu dengan sistem absensi biometrik (*handkey*).

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi biometrik (*handkey*) terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Penelitian ini dilaksanakan di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali yang berlokasi di Jalan Raya Dr.Ir.Suekarno Tampaksiring Gianyar Bali. Dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang sebagai responden.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara penerapan absensi biometrik (*handkey*) terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Hal ini bisa ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,579, dan  $t_{\text{-test}}$  yang diperoleh adalah 8,402, sedangkan nilai  $t_{\text{-tabel}}$  adalah sebesar 1,670. Juga dapat dilihat dari besarnya signifikansi sebesar 0,000. Dimana hasil uji hipotesis membuktikan bahwa memang betul ada pengaruh antara penerapan absensi biometrik (*handkey*) terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali, dan bukan secara kebetulan ( $t_{\text{-test}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ ).

Penerapan absensi biometrik (*handkey*) memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 53,60 persen. Sedangkan sisanya 56,40 persen disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Absensi Biometrik (*Handkey*), Disiplin Kerja**

## **ABSTRACT**

*The success of a company is not only determined by the quality of human resources, but also by the level of their discipline. One way to measure and improve the discipline is the existence of a monitoring system for employee attendance rate by using the technology that is being developed at this time that the biometric attendance system (handkey).*

*This study has the objective to identify the effect of the application of biometric attendance (handkey) to discipline Civil Servants working at the Presidential Palace Tampaksiring Bali. The research conducted at the Presidential Palace Tampaksiring Bali. Sample in this study amounted to 63 respondents who are Civil Servants in the Presidential Palace Tampaksiring Bali.*

*In this study showed there is a positive and significant effect of the application of biometric attendance (handkey) to the discipline of Civil Servants working at the Presidential Palace Tampaksiring Bali. This can be shown by a positive regression coefficient of 0,759, and  $t_{-test}$  were obtained is 8,402, while the value of the  $t$ -table is equal to 1,670. Can also be seen from the significance of 0,000. Where the hypothesis test results prove that it is true there is the influence of the implementation of a biometric attendance (handkey) to the discipline of civil servants working at the Presidential Palace Tampaksiring Bali, and not by chance ( $t_{-test}$  was in the rejection of  $H_0$ ).*

*The application of biometric attendance (handkey) contribute (contribute) to the discipline of Civil Servants working in the Presidential Palace Tampaksiring Bali. This can be seen from the magnitude of the coefficient of determination equal to 53,60 percent. While the remaining 56,40 percent was contributed by other variables that are not analyzed in this research.*

*Keywords : Attendance biometric (handkey), Work Discipline*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Salah satu cara untuk mengukur dan meningkatkan kedisiplinan tersebut yaitu dengan adanya suatu sistem monitoring tingkat kehadiran pegawai, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan tingkat produktifitas organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali, maka mulai tahun 2008 Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali menggunakan absensi dengan sistem biometrik (*handkey*), yaitu mesin absensi dengan sistem telapak tangan yang akurat yang dapat merekam saat jam datang dan jam pulang.

Namun demikian masih juga ada pegawai yang melanggar ketentuan dari penggunaan sistem absensi tersebut seperti: terlambat masuk kerja, meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan, sehingga apabila atasan atau pegawai lain memerlukan pegawai tersebut akan sulit mencarinya dan pekerjaan kantor menjadi tertunda, istirahat atau pulang mendahului, dan kembali dari istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan adanya penerapan absensi biometrik (*handkey*), penulis mengambil judul “Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang organisasi mengenai disiplin kerja pegawai di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.
2. Dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali dapat lebih meningkatkan disiplin pegawai.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Kata Manajemen di ambil dari kata bahasa Inggris yaitu “*Manage*” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Pengertian manajemen secara umum yang bisa kita jadikan pegangan adalah “Suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”

#### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

#### **2.1.3 Pengertian Absensi Biometrik (*Handkey*)**

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Sedangkan *Handkey*, menurut Rekabio adalah alat absensi dan pengaman ruangan secara biometrik dengan sistem telapak tangan yang akurat.

Keunggulan dari sistem Biometrik (*Handkey*) antara lain:

- a. Biometrik sulit hilang (fisik) atau terlupa (perilaku) kecuali karena faktor – faktor tertentu, misalnya rusaknya sidik jari karena terluka.
- b. Biometrik sulit untuk ditiru atau disalin.
- c. Biometrik mengharuskan pemilik bersangkutan untuk hadir di tempat identifikasi dilakukan.

Kelemahan Biometrik (*Handkey*) adalah Sensor sidik jari tidak bisa mengenali jari yang basah. Untuk pegawai yang tangannya sering berkeringat, akan sedikit kesulitan saat absensi.

#### **2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat, dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

#### **2.1.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

#### **2.1.6 Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Pegawai Negeri adalah “Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku”.

Pegawai negeri terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Daerah.

#### **2.1.7 Kewajiban, Larangan, dan Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok – pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati. Secara khusus Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menetapkan 17 kewajibandan 15 larangan Pegawai Negeri Sipil

Disamping kewajiban dan larangan tersebut, sesuai ketentuan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Popok – Pokok Kepegawaian, PNS memiliki sejumlah hak yang meliputi perolehan gaji, cuti, perawatan, tunjangan cacat, dan pensiun.

#### **2.1.8 Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

### **2.2 Hipotesis**

Penerapan absensi biometrik (*handkey*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjapegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

#### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Yang beralamat di Jalan Raya Dr.Ir. Soekarno Tampaksiring Gianyar Bali.

#### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali berkaitan dengan Pengaruh dari Penerapan

Absensi Biometrik (*Handkey*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

### 3.2 Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)  
Variabel bebas (X), yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*)
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)  
Variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Pengertian secara kongkrit yang sesuai dengan arah dan tujuan penelitian, maka perlu diuraikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

- a. Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*)  
Absensi biometrik (*handkey*) diterapkan untuk kebutuhan pengisian absen terhadap pegawai.
- b. Disiplin  
Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali salah satunya adalah dengan menggunakan absensi biometrik (*handkey*)
- c. Pegawai Negeri Sipil  
Penggunaan absensi biometrik (*handkey*) di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali adalah khusus seluruh pegawai negeri sipil.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Berdasarkan jenisnya data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data kualitatif, yaitu tipe data penelitian yang dikategorikan tidak berdasarkan jumlah atau banyaknya sesuatu tidak dapat dihitung dengan angka-angka, seperti sejarah perusahaan atau instansi serta struktur organisasi.
- b. Data Kuantitatif, yaitu tipe data penelitian yang menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu dapat dihitung dan berupa angka-angka, seperti jumlah pegawai dan absensi pegawai.

#### 3.4.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi :

- a. Data Primer ialah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (hasil penyebaran kuisioner).

- b. Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (dicatat pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam bentuk arsip atau dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2012: 119).

Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana dalam penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali, yaitu sebanyak 63 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Observasi, yaitu serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap subyek atau obyek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden baik dilakukan melalui tatap muka atau wawancara telepon.
- c. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden.
- d. Studi Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik yaitu:

#### a. Regresi Linier Sederhana

Suatu persamaan regresi atau persamaan penduga dibentuk untuk menerangkan pola hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b x$$

Di mana :

Y = Nilai yang diprediksikan (disiplin kerja pegawai).

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

x = Nilai variabel independen (penerapan absensi sidik jari).

#### b. Analisis Determinasi

Menurut Sudjana (2003:246) analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar sumbangan (kontribusi) penggunaan absensi biometrik (*handkey*) terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana

Kepresidenan Tampaksiring Bali. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

c. Analisis Uji-t (*t-test*)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus :

$$t = \frac{b-\beta}{S_b}$$

Di mana :

t = t-hitung

b= Koefisien korelasi

$\beta$ = Penduga koefisien korelasi

S<sub>b</sub> = standar eror

#### **IV. GAMBARAN UMUM INSTANSI**

##### **4.1 Kondisi Geografis Daerah Penelitian**

a. Letak Geografis

Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali terletak pada ketinggian  $\pm$  600 meter dari permukaan air laut, yang terletak lebih kurang 40 kilometer dari kota Denpasar,

b. Luas Wilayah

Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali memiliki luas sekitar 19,25 hektar, dan merupakan satu-satunya Istana yang dibangun setelah Indonesia Merdeka. Dengan arsitek Ir. Soekarno dan dibantu oleh seorang arsitek lapangan RM Soedarsono, dan peletakan batu pertama pembangunannya pada tanggal 1 Juli 1957 dan penyelesaiannya secara bertahap sampai tahun 1963.

##### **4.2 Gambaran Umum Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali**

Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali merupakan kantor dan Kediaman resmi dari Presiden Republik Indonesia.

##### **4.3 Struktur Organisasi Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali**

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Istana Tampaksiring dipimpin oleh seorang Kepala Istana yang membawahi empat Kepala Subbagian:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Subbagian Rumah Tangga dan Protokol;
- c. Subbagian Bangunan;
- d. Subbagian Perlengkapan; dan
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

##### **4.4 Visi dan Misi Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali**

a. Visi Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

“Terwujudnya Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan yang prima kepada Presiden dan Wakil Presiden”.

b. Misi Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

“Memberikan dukungan pelayanan Keprotokolan dan kesekretariatan yang prima dalam memperlancar tugas-tugas kepresidenan”.

**4.5 Gambaran Umum Akuntabilitas Kinerja Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali**

Berkat kerja keras seluruh unsur Sumber daya manusia yang ada di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali, maka hasil pengukuran capaian kinerja Istana Kepresidenan Tampaksiring Tahun 2013, mendapat nilai *AA/Sangat Baik* dan yang terbaik dari seluruh satker yang ada di Kementerian Sekretariat Negara RI. Dan untuk pelayanan kunjungan masyarakat umum dan pelaporannya Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali menjadi teladan dan contoh bagi Istana-istana Presiden di daerah yang lain.

**V. PEMBAHASAN**

**5.1. Hasil Analisis Karakteristik Responden**

- a. Umur
- b. Jenis Kelamin
- c. Status Kawin
- d. Pendidikan
- e. Agama
- f. Masa Kerja

**5.2 Hasil Analisis Absensi Biometrik (*Handkey*). Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (*Handkey*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali**

Berdasarkan hasil tabulasi dan jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang penggunaan absensi biometrik (*handkey*) dan disiplin kerja yang diwakili oleh 63 orang responden menggunakan alat analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi, dan analisis uji t. Berdasarkan out-put program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows. diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Rangkuman Hasil Analisis Statistik antara absensi biometrik (*handkey*) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

Keterangan	B	t-test
Constant	8,235	
Biometrix ( $X_1$ )	0,759	8,402
Nilai R	= 0,732	
Nilai R <sup>2</sup>	= 0,536	
t-test	= 8,402	
n	= 63	

Sumber : Lampiran 3

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari perhitungan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows, dapat diketahui :

$$a = 8,325$$

$$b = 0,759$$

Artinya bahwa penerapan absensi biometrik (*handkey*) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

b. Analisis Determinasi

Dari hasil perhitungan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 53,60%, ini berarti penerapan absen biometrik (*handkey*) memberikan kontribusi (sumbangan) terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali sebesar 53,60 persen, sedangkan sisanya 46,40 persen disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis secara lebih jauh dalam penelitian ini.

c. Analisis Uji t ( $t_{\text{-test}}$ )

Adapun langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$ :  $b = 0$ , berarti Penerapan absensi biometrik (*handkey*) (X) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

$H_a$  :  $b > 0$ , berarti Penerapan absensi biometrik (*handkey*) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali.

b) Ketentuan pengujian

Sesuai dengan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan, yang menyatakan “ $\beta > 0$ ” atau ada pengaruh positif antara Penerapan absensi biometrik (*handkey*) (X) dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil (Y), maka dalam pengujian ini menggunakan derajat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  maka  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$   $\alpha$  (taraf kepercayaan) yang digunakan = 5% dan  $df$  (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k$ . Untuk  $n = 63$  dan  $k = 2$ , maka besarnya  $df = n - k = 63 - 2 = 61$ , sehingga besarnya  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%, 61)} = 1,670$ .

c) Kriteria Pengujian

Penelitian ini menggunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, dimana  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{-test}} < t_{\text{tabel}}$  dan menolak  $H_0$  jika  $t_{\text{-test}} > t_{\text{tabel}}$ .

d) Perhitungan

Berdasarkan perhitungan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows pada Tabel 5.7 dapat diketahui  $t_{\text{-test}}$  sebesar 8,402.

e) Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf kepercayaan 5% dan pada derajat bebas 61, maka diperoleh besarnya  $t_{\text{-test}} = 8,402$  dan  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)} = t_{(5\%, 61)} = 1,670$ . Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Atau dengan kata lain dapat

dikatakan dengan tingkat dugaan kesalahan yang dipakai acuan 5%, sedangkan kesalahan berdasarkan hasil analisis (perhitungan) sebesar 0,000. Untuk membuktikan  $H_0$  diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka dipergunakan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan dan penolakan hipotesis.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Ada pengaruh positif dan signifikan antara Penerapan absensi biometrik (*handkey*) terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Hal ini bisa ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,759, dan  $t_{\text{test}}$  yang diperoleh adalah 8.402, sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 1,670. Juga dapat dilihat dari besarnya signifikansi sebesar 0,000. dan bukan secara kebetulan ( $t_{\text{test}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ ).

Penerapan absensi biometrik (*handkey*) memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 53,60 persen. Sedangkan sisanya 56,40 persen disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### 6.2 Saran

Penerapan absensi biometrik (*handkey*) bukan merupakan variabel utama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. Sehingga dengan demikian dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak manajemen di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali juga harus memperhatikan variabel lain, seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, dengan cara memberi *reward* kepada pegawai yang memiliki prestasi dan *punishment* atau sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan atau disiplin.
2. Absensi menggunakan mesin absensi biometrik (*handkey*) perlu terus dilakukan agar kehadiran pegawai di tempat kerja lebih tertib, dan lebih efektif untuk mendisiplinkan pegawai karena hasil yang didapat dari absen biometrik (*handkey*) lebih akurat dan bisa dijadikan referensi untuk perusahaan/instansi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Biro Kepegawaian, Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Kementerian Sekretariat Negara RI. 2013. *Penilaian Prestasi Kerja (PPK) Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Copyright.1997-2007.*Pencatat Kehadiran RTWINPro* Versi 3.0. Rekabio. Jakarta.
- <http://sidikjariabsensi.co.cc/2009/10/18/keuntungan-dan-keunggulan-menggunakan-absensi-sidik-jari>. Tanggal akses 18 Oktober 2009.
- <http://sidikjariabsensi.co.cc/2010/08/teknik-pembacaan-sensor-absensi-sidik-jari>. Tanggal akses Agustus 2010.
- <http://www.rekabio.com>
- <http://sidikjariabsensi.co.cc/2010/08/jenis-jenis-biometrik-sidik-jari>.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Menteri Sekretaris Negara Nomor 1 Tahun 2005 tentang *Organisasi dan tata Kerja Sekretariat Negara Republik Indonesia*, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Sekretaris Negara Nomor 7 Tahun 2008.
- Purnama Alamsyah, Doni. 2007. *Sistem Biometriks Absensi Karyawan Dalam Menunjang Efektifitas Kinerja Perusahaan*. Yogyakarta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ketiga. Balai Pustaka Jakarta.
- Sudjana. 2003. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghlia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*, Jakarta.
- Wirawan Nata. 2001. *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Keraras Emas. Denpasar

