



# PENGARUH EFEKTIVITAS FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI SUMATERA SELATAN

## THE EFFECT OF FINGER PRINT EFFECTIVENESS ON EMPLOYEE DISCIPLINE AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE (DISPORA) OF SOUTH SUMATRA PROVINCE

Sunarto<sup>1\*</sup>; Citra Iasha<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang

\*Email Korespondensi: [kopwil2@gmail.com](mailto:kopwil2@gmail.com)

### How to Cite :

Sunarto, Citra Iasha (2023). Pengaruh Efektivitas Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispura) Provinsi Sumatera Selatan. *SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities*, 4(2) . DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.4.2.353–362>

### ARTICLE HISTORY

Received [19 October 2023]

Revised [26 October 2023]

Accepted [14 November 2023]

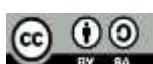
Published [31 December 2023]

### ABSTRAK

Efektivitas finger print merupakan tingkat keefektivitan finger print dalam menilai tingkat kedisiplinan pegawai. Namun nyatanya penggunaan finger print belum optimal dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai karena masih terdapat pegawai yang terlambat dalam mengisi dan pulang sebelum waktu yang ditentukan serta masih terdapat pegawai yang meninggalkan ruangan tanpa izin atasan dan kembali pada waktu yang relatif sedikit lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan pengambilan sampel sebanyak 67 orang menggunakan sampel jenuh. Penafsiran terhadap hasil penelitian disesuaikan dengan pedoman pada teori yang relevan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efektivitas finger print berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai sebesar 61,6% dan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y=14.236+0.616X$ . Hasil uji hipotesis (thitung > ttabel) maka hasil uji t pada penelitian sebesar (6.834 > 1.997) untuk variabel efektivitas finger print signifikan 0.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil Uji Koefisien determinasi sebesar 41,8%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) yang ingin meningkatkan disiplin pegawai.

### ABSTRACT

*The effectiveness of finger print absences is the level effectiveness of finger print absences in assessing the level of employee discipline. However, in fact the use of finger print attendance is not optimal in increasing employee discipline because there are still employees who are late in filling out attendance and go home before the appointed time and there are still employees who leave the room without the*



**This is an open access article under the CC-BY-SA license**

*supervisor's permission and return at a relatively short time. The purpose of this research was to examine the effect of the effectiveness of finger print attendance on employee discipline at the Department of Youth and Sports (DISPORA) of South Sumatera Province. This study used quantitative data analysis techniques with a sample of 67 people using a saturated sample. The interpretation of the research result was adjusted to the guidelines on the relevant theory. The result of this study can be concluded that the effectiveness of finger print attendance has a significant effect on employee discipline at the Department of Youth and Sports of South Sumatera Province. The result of this study indicate that the effectiveness of finger print attendance on employee discipline is 61,6% and the remaining 38,4% is influenced by other factors. The result of the regression equation in this study are  $Y=14.236 +0.616X$ . The result of hypothesis tes ( $t$  count  $> t$  table) then the results of the  $t$  test in this study amounted to  $(6.834 > 1.997)$  for the finger print absence effectiveness variable which was significant 0.00. So it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Test result the coefficient of determination is 41,8%. The results of this study are expected to be a material consideration for the Department of Youth and Sports (DISPORA) who wish to improve employee discipline.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin pesat di era globalisasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat kehidupan menjadi lebih maju, mempermudah semua proses kegiatan, mempersingkat waktu, hingga mengurangi biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai. Baik itu dalam bentuk kesuksesan finansial atau kemamfaatannya untuk publik. Untuk mengetahui tujuan tersebut apakah sudah tercapai atau tidak, dapat diukur dengan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi bisa tercapai apabila setiap individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi dapat bekerja sama dengan baik dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara efektif. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Mulyasa (2002:83) mengatakan bahwa efektivitas merupakan kesesuaian orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang akan dituju. Selanjutnya Keban dalam Harbani Pasolog (2008:4) mengemukakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau didalam tujuan organisasi atau nilai-nilai organisasi tersebut sudah tercapai

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai konsep efektivitas maka dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena dapat memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuan setiap organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas serta aspek apa saja yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan tersebut. Aspek tersebut dapat dimulai dari faktor internal seperti : sumber daya manusia, perilaku dan keputusan manajemen dan faktor eksternal seperti : karakteristik demografis, perkembangan teknologi dan perubahan sosial politik. Faktor internal organisasi yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama sebagai penggerak jalannya suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya. Sehingga diperlukan suatu sistem dalam mengelolah sumber daya manusia agar dapat menjalankan fungsinya. Untuk melihat bagaimana suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari cara mereka bekerja, apakah sudah selesai dengan

prosedur yang ada atau belum. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dimulai dengan dengan proses pencatatan yang diterapkan di organisasi tersebut.

Begitu halnya dengan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan yang menerapkan proses pencatatan absensi pegawai untuk mengelolah sumber daya manusia. Proses pencatatan pegawai yang diterapkan yaitu dengan penerapan finger print. Finger print atau yang lebih dikenal dengan sebutan mesin sidik jari merupakan teknologi dalam peralatan yang canggih dalam merekam kehadiran karyawan pada saat jam kedatangan maupun pada saat jam pulang. Keuntungan dalam menerapkan absensi ini yaitu absensi ini dapat bekerja secara online dan dapat langsung dipantau oleh perangkat komputer yang terhubung dengan finger print tersebut. Selain itu penerapan absensi ini juga dapat memudahkan para atasan untuk melihat kedisiplinan para pegawainya apakah telah dilaksanakan dengan baik atau belum, ditambah lagi absensi lebih memudahkan administrator dalam merekam absensi pegawai.

Disiplin sendiri merupakan faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:17), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai karena tanpa adanya disiplin maka akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut secara maksimal. Sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerjanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai seorang pegawai yang berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu saja akan senantiasa mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerjanya dan tidak akan menghindar apabila diberikan sanksi jika pegawai tersebut melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Apabila tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut dapat mencapai tujuan secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keefektivitasan finger print dapat menentukan bagaimana menilai tingkat kedisiplinan pegawai apakah berpengaruh atau tidak. Oleh karena itu, peneliti mengamati bahwa beberapa kasus terkait efektivitas finger print pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan. Dalam proses pengamatan, peneliti menemukan efektivitas finger print yang masih belum optimal dalam penggunaannya. Terbukti dari praktik yang peneliti temukan di lapangan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan absensi misalnya, terdapat pegawai yang pergi usai melaksanakan absensi finger print tanpa melaksanakan absensi aktivitas di tempat kerja, selain itu terdapat pegawai yang masih terlambat dalam mengisi absensi, meninggalkan kantor tanpa izin pada saat pimpinan tidak berada dalam ruangan serta pulang kantor sebelum waktunya atau lupa dalam melaksanakan absensi pada sore hari. Praktik seperti ini tentu saja akan berdampak buruk pada kinerja para pegawainya.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan ? Tujuan Penelitian Untuk menguji pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang sudah cukup lama digunakan oleh peneliti sehingga menjadi sebuah tradisi dalam penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel Independent (X) dan variabel Dependent (Y).

Adapun jenis variabel tersebut.

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu : Efektivitas finger print.

### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuensi atau sering disebut sebagai variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu :disiplin pegawai

Definisi Operasional variabel menjelaskan tentang nama variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan di dalam penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub indikator	Butir
Efektivitas <i>finger print</i> (X) Tangkisan, 2015	Pencapaian Target	1. Akurat dapat mencapai tujuan organisasi. 2. Dapat tercapai sesuai target organisasi.	1,2
	Kemampuan Adaptasi	3. Mudah dipahami 4. Akurat dalam menginput data pegawai	3,4
	Kepuasan Kerja	5. Kenyamanan dalam absensi 6. Memberikan motivasi kerja	5,6
	Tanggung Jawab	7. Memudahkan melaksanakan pekerjaan 8. Memudahkan menyelesaikan pekerjaan	7,8
Disiplin Pegawai (Y) PP NO 53Th 2010	Mentaati Peraturan Perundang- undangan	9. Taat pada peraturan 10. Sanksi dan hukuman 11. Memakai seragam sesuai	9,10,11
	Bekerja	12. Bekerja	12

	dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat	dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat	
Kesempatan dalam pengembangan karir	13. Berinovasi dalam karir	13	
Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja	14. Datang dan pulang tepat waktu 15. Disiplin dalam jam kerj	14,15	
Mengutamakan kepentingan Negara	16. Mengutamakan kepentingan Negara	16	

Setiap pernyataan pada kuesioner diberikan bobot dengan menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan, berjumlah 67 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel. Adapun sampel nya berjumlah 67 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah : Observasi, Kuesioner/angket, Studi Pustaka, Metode Dokumentasi. Adapun teknik uji coba instrumen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas

validitas merupakan uji yang digunakan untuk memperoleh data yang valid. Adapun kriteria didalam pengambilan keputusannya apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai Signifikansi  $<$  0,05 maka dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mendapatkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dimana jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 maka dikatakan reliabel.

Adapun teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, apabila memenuhi nilai Signifikansi  $>$  0,05.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai Signifikansi  $<$  0,05 maka dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat ( Y ). Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :  $Y=a +B.X$

d. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi atau r square digunakan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat ( Y ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 67 orang responden yang diteliti, diperoleh hasil penelitian pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai antara lain : efektivitas finger print pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan dengan indikator seperti : pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab sudah dalam kategori baik. Dari indikator tersebut hasil yang tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu absensi finger print memudahkan melaksanakan pekerjaan sebesar 68,7 % dan sebanyak 46 orang memberikan nilai sangat setuju. Sedangkan disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan dengan indikator mentaati peraturan perundang-undangan, kesempatan dalam pengembangan karir, bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat, masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja serta mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi. Dari indikator tersebut hasil tertinggi pada indikator mentaati peraturan perundang-undangan sebesar 71,6 % dan sebanyak 48 orang memberikan nilai sangat setuju.

### **Uji Validitas**

Untuk dapat mengetahui apakah suatu instrumen dikatakan valid maka pada penelitian ini menggunakan rumus Product Moment. Adapun hasil uji validitas variabel efektivitas finger print ( X ) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Efektivitas Finger Print

No. Kuesioner	r hitung	Sig 5 % (0,05)	r tabel	Ket
1	0,504	0,000	0,244	Valid
2	0,547	0,000	0,244	Valid
3	0,645	0,000	0,244	Valid
4	0,471	0,000	0,244	Valid
5	0,594	0,000	0,244	Valid
6	0,550	0,000	0,244	Valid
7	0,550	0,000	0,244	Valid
8	0,457	0,000	0,244	Valid

*Sumber :Hasil Pengelolaan Menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel 1, semua item instrumen yang terdapat pada variabel efektivitas finger print ( X ) dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap instrumen > r tabel (0,244).

Hasil uji validitas variabel disiplin pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Pegawai (Y)

No. Kuesioner	r hitung	Sig 5 % (0,05)	r tabel	Ket
1	0,395	0,001	0,244	Valid
2	0,595	0,000	0,244	Valid
3	0,583	0,000	0,244	Valid
4	0,757	0,000	0,244	Valid
5	0,255	0,037	0,244	Valid
6	0,295	0,015	0,244	Valid
7	0,511	0,000	0,244	Valid
8	0,757	0,000	0,244	Valid

Sumber :Hasil Pengelolaan Menggunakan SPPS 20

Berdasarkan tabel diatas, semua item instrumen yang terdapat pada variabel disiplin pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,244).

### Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Sig 0,60	Ket	Coefficients <sup>a</sup>				
					Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
					B	Error	Beta	t	Sig.
1	Efektivitas finger print (X)	0,652	Sig 0,60	Reliabel					
2	Disiplin Pegawai (Y)	0,611	Sig 0,60	Reliabel	(Constant)	14,236	3,277		4,344 .000
					1 Efektivitas Finger Print	.616	.090	.647	6,834 .000

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Pada Tabel 3 diatas menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen atau pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat dilanjutka ke analisis berikutnya karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0E-7
	Std. Deviation		1,55456751
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.102
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative		-.077
Asymp. Sig. (2-tailed)			.834
			.490

Sumber :Hasil Pengelolaan Menggunakan SPPS 20

Pada tabel 4 diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai Sig 0,490 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menunjukkan hasil uji hipotesis(uji t) dengan melihat nilai t hitung 6,834 > t tabel 1,997 atau nilai sig 0,000 <0,05 maka bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima,

artinya terdapat pengaruh antara efektivitas absensi finger print terhadap disiplin pegawai.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Efektivitas Finger Print	(Constant)	14.236	3.277	4.344	.000
		.616	.090		

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Pada tabel 5.27 diatas melalui program SPSS 20. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana, dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=a +B.X$$

$$Y=14,236 +0,616X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 14,236, artinya jika efektivitas absensi finger print (X) nilainya 0, maka disiplin pegawai nilainya positif sebesar 14.236.
2. Koefisien regresi sebesar 0,616, artinya jika efektivitas absensi finger print mengalami kenaikan 1, maka disiplin pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,616. koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan variabel X adalah positif. Sedangkan besarnya pengaruh antara efektivitas absensi finger print terhadap disiplin pegawai yaitu sebesar 61,6 %.

### Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.409	1.566

Sumber : hasil pengelolaan menggunakan SPSS 20

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Finger Print

b. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Pada tabel diatas besarnya nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,418. Dengan kata lain besarnya konstribusi variabel efektivitas finger print terhadap variabel disiplin pegawai sebesar 41,8 %.

### Pembahasan

Konsep efektivitas dan kedisiplinan pegawai menurut Emerson dalam kutipan Handayaniingrat (2006:16) mengatakan efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, menyatakan bahwa efektivitas merupakan salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berdasarkan sesuatu yang telah ditargetkan, maka kedisiplinan dari pegawai baik dalam melaksanakan absensi maupun pada saat bekerja, sehingga tercapai efektivitas.

Pengaruh Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan statistik dalam uji regresi linear sederhana yaitu sebesar 0,616. Dengan kata lain besarnya pengaruh efektivitas absensi finger print terhadap disiplin pegawai sebesar 61,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini berada pada posisi mendukung teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya khususnya mengenai efektivitas absensi finger print dan disiplin pegawai. Dengan demikian efektivitas finger print mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Selatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan efektivitas finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dengan melihat nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , dimana  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan besarnya pengaruh efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai sebesar 61,6 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak saya teliti.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini efektivitas finger print harus diterapkan dengan jelas sesuai PP No 53 Tahun 2010, sebab absensi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang tingkat kedisiplinan pegawai. Dispura harus berlaku adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin terutama dalam hal jam kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annas, Aswar. 2007. Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan. Makasar: Media Perkasa.
- Al Rasyid, Hafidz. 2021. Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja Pegawai Studi Kasus: Yayasan Ekatama Pekanbaru. Skripsi. Riau: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus Purwanto, Erwan & Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kurniati, Ria. 2018. Pengaruh Penerapan Sistem Elektronik (Finger Print Scanner) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Gibson, L dalam Buku Harbani Pasolog. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Keban, Yeremias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gayamedia.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. Etika Administrasi Negara. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Latainer dalam Edi Sutrisno. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenamedia Group.
- Mangkunegara & Octorent.2015. Effect Of Work Discipline and Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia. Universal Journal Of Management.
- Manna, Dini Tri Insani. 2020. Efektivitas Penerapan Finger Print terhadap Disiplin Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan-SMAK Kota Makassar. Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin.