

Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar

Idza Aradha Pratiwi¹, Ramlawati^{2*}, Mapparenta³

Idzaaradhapratiwi20@gmail.com , ramlawati.ramlawati@umi.ac.id , mapparenta.mamma@umi.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2*,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem absensi fingerprint dan kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdapat PNS dan PPNPN di Kantor Pertanahan Kota Makassar sebanyak 59 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan sistem absensi fingerprint tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Kompensasi, Disiplin Kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini sangat pesat, telah banyak dirasakan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang cepat, tepat, dan akurat. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Adapun pengaruh global yang dirasakan pada bidang ekonomi manajemen berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi yang memudahkan usaha dalam meningkatkan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantaranya perusahaan atau instansi.

Perusahaan atau instansi dituntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dengan meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan instansi. Upaya pengembangan sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi antara lain : perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja, dan kedisiplinan. Salah satu cara efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap pegawai.

Menurut Diana Nuraini (2019), apabila sering tidak hadirnya seorang pegawai, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, kembali ke kantor setelah jam istirahat melewati ketentuan yang sudah ditetapkan merupakan perilaku yang menunjukkan moral buruk. Maka, dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin jam kerja pegawai perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran

pegawai yang secara periodik dievaluasi setiap bulannya. Untuk mengukur tinggi rendahnya disiplin pegawai dapat dilihat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi absensi (tingkat kehadiran), kerjasama, dan tanggung jawab.

Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja pegawai. Menurut Shindy Okta Fani (2020), kedisiplinan adalah fungsi koperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pendisiplinan tersebut merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Maka disiplin pada pegawai mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh kembangnya suatu aparatur pemerintah dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman.

Jadi, salah satu penerapan sistem absensi dengan menggunakan sistem komputerisasi yang baik dalam aktivitas kerja yaitu sistem biometriks dengan sistem ini pegawai akan lebih cepat mengisi kehadiran dengan menggunakan *fingerprint* tidak harus antri terlalu lama, membuang waktu dan kertas. Dengan sistem biometriks tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Semua bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Pegawai bisa dinilai disiplin apabila pegawai melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu sebaliknya jika pegawai tidak sesuai dengan aturan instansi maka dinilai tidak disiplin.

Menurut Dadang Zulfikar, Ety Kurniawati (2020), *fingerprint* adalah alat absensi yang menggunakan mesin sidik jari dimana tiap-tiap orang tidak ada yang sama maka alat tersebut secara otomatis tidak dapat dimanipulasi kebenarannya. Menurut Dewa Kayan Sujana (2019), *fingerprint* mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95 % dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat. Dengan menggunakan sistem absensi berbasis pemindahan sidik jari ini merupakan suatu tindakan yang tepat dan benar dalam membangun suatu kinerja instansi yang baik, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh instansi untuk mencapai tujuannya.

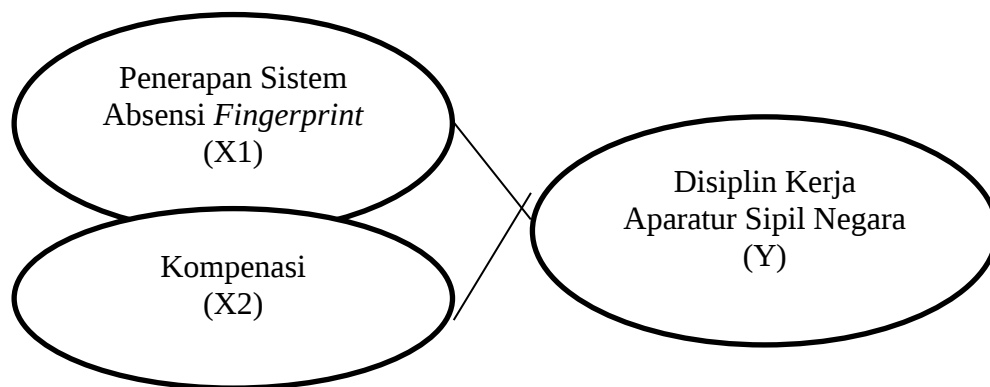
Informasi yang akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya menjadi landasan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan dan kemajuan suatu instansi atau lembaga. Maka alat *fingerprint* di instansi mendorong untuk menghemat waktu, tenaga, dan menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai bisa di dapat melalui alat ini dan membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Dalam upaya mencapai efisiensi kerja, faktor kehadiran pegawai merupakan hal yang cukup penting. Apalagi berhubungan dengan produksi, penggajian, prestasi kerja, dan motivasi.

Menurut Dewa Kayan Sujana (2019), bahwa prosedur *fingerprint* juga di dukung oleh bagian yang saling berkaitan, yaitu jaringan dan orang yang mengoperasikannya. Hal ini menandakan bahwa alat absensi tersebut selain di didukung teknologi, juga didukung oleh pemasangan jaringan dan orang sebagai operatornya maka harus mengerti betul penggunaannya agar tujuan dari pengguna absensi *fingerprint* dapat tercapai maksimal.

Menurut Ance (2020), aspek kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Usman Fauzi (2014), kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa di dalam suatu perusahaan/instansi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada mereka (pegawai) kepada perusahaan/instansi. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian kompensasi juga mencerminkan kepada organisasi diantaranya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen disiplin yang tinggi pada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Fathimiyah (2016), mengungkapkan hasil pengujian yang di dapat terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing – masing item pertanyaan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edwin Dwiguspana (2016), mengungkapkan terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda, yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Berdasarkan analisis diatas terkait hasil penelitian terdahulu, maka bentuk kerangka konseptual penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar” sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dan hasil beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Penerapan sistem absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Dasar pendekatan penelitian pada Kantor Pertanahan Kota Makassar yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Pertanahan Kota Makassar. Data kualitatif pada penelitian ini berupa laporan, dokumen, dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala likert dilakukan bila ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan. Menurut Erna Maeyasari (2012) “skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pernyataan dan skor”. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel *purposive sampling* (pertimbangan tertentu) yaitu 59 pegawai Aparatur Sipil Negara dimana dibagi menjadi 20 pegawai PNS dan 39 pegawai PPNPN.

Pengolahan data menggunakan *Statistical Product and Services Solutions (SPSS) versi 25 for windows*. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji F dan uji t).

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Variabel Indikator	Rhitung	Signifikan	Rtabel	Keterangan
Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)				
X1.1	0,601	0,000	0,256	Valid
X1.2	0,641	0,000	0,256	Valid
X1.3	0,690	0,000	0,256	Valid
X1.4	0,759	0,000	0,256	Valid
Kompensasi (X2)				
X2.1	0,659	0,000	0,256	Valid
X2.2	0,596	0,000	0,256	Valid
X2.3	0,627	0,000	0,256	Valid
X2.4	0,746	0,000	0,256	Valid
X2.5	0,784	0,000	0,256	Valid
Disiplin Kerja (Y)				
Y.1	0,367	0,004	0,256	Valid
Y.2	0,718	0,000	0,256	Valid
Y.3	0,801	0,000	0,256	Valid
Y.4	0,663	0,000	0,256	Valid
Y.5	0,656	0,000	0,256	Valid

Y.6	0,627	0,000	0,256	Valid
Y.7	0,663	0,000	0,256	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total atau rhitung* > *rtabel* dengan 0,256.

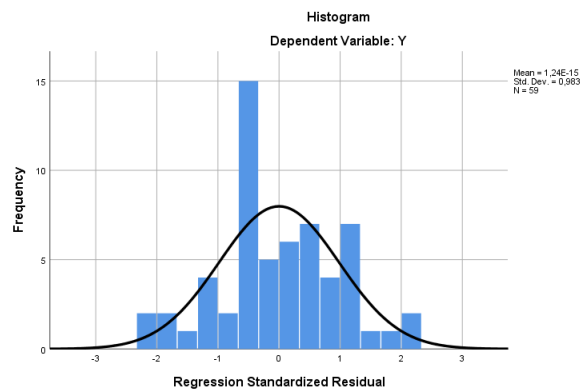
b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,602	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,715	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,762	Reliabel

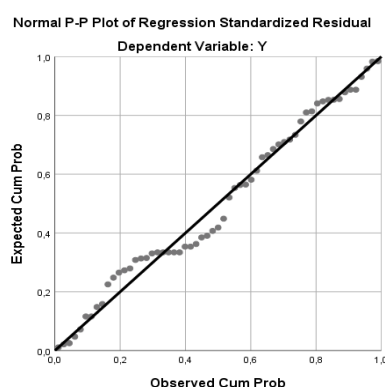
Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa masing – masing variabel baik variabel independent maupun dependent menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga masuk kategori reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal yang seimbang.



Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan normal P-P *Plot* menunjukkan bahwa titik – titik (dot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Dengan demikian, pengujian regresi untuk pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint* dan kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dapat dilanjutkan. Pengujian asumsi normalitas juga dapat dilihat melalui *kolmogrov-smirnov* sebagai berikut:

Hasil Uji	Nilai Signifikan (2-tailed)
Uji Kolmogorov-smirnov	0,200

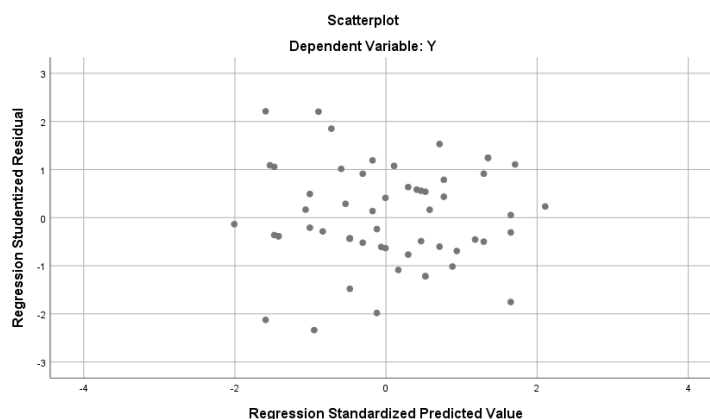
Berdasarkan hasil analisis data dikatakan normal jika nilai signifikan (2-tailed) lebih besar dari nilai derajat keyakinan $\alpha=5\%$ sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh adalah normal dengan memiliki nilai signifikan (2-tailed) yaitu 0,200.

b. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,927	1,079
Kompensasi (X2)	0,927	1,079

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi Multikolinearitas. Adapun nilai X1 penerapan absensi *fingerprint* tolerance sebesar 0,927 dan nilai VIFnya sebesar 1,079. Sedangkan nilai X2 kompensasi tolerance sebesar 0,927 dan nilai VIFnya sebesar 1,079.

c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas terlihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik data tidak berpola. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig.
(Constant)	18,823	0,000
Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	-0,070	0,716
Kompensasi (X2)	0,577	0,002

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1= -0,070, X2= 0,577 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 18,823 + (-0,070)X_1 + 0,577X_2$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstan (Y) sebesar 18,823 artinya jika variabel independen (Penerapan Absensi *Fingerprint* dan Kompensasi) bernilai 0, maka variabel dependen (Disiplin Kerja) akan berada pada angka 18,823.
- Koefisien regresi Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* (X1) dari perhitungan linear berganda adalah nilai *Coefficients* (b_1) = -0,070. Hal ini berarti penerapan sistem absensi *fingerprint* (X1) terhadap disiplin kerja (Y) yang seharusnya meningkat justru menurunkan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan, pegawai beranggapan bahwa penerapan absensi *fingerprint* yang diterapkan oleh instansi berdampak pada peningkatan kesulitan, sehingga mengakibatkan disiplin kerja semakin rendah atau tidak berpengaruh.

- c. Koefisien regresi Kompensasi (X2) dari perhitungan linear berganda di dapat nilai *Coefficients* (b2) = 0,577. Hal ini berarti, bahwa jika kompensasi (X2) bertambah, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel (X1) dan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.
1 dan X2	5,149	3,16	0,009

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dikatakan berpengaruh karena nilai yang diperoleh pada penelitian yaitu nilai Fhitung sebesar 5,149 dan nilai Ftabel sebesar 3,16 artinya nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel.

b. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	4,375	2,003	0,000
Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	-0,366	2,003	0,716
Kompensasi (X2)	3,168	2,003	0,002

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan yaitu:

1) Hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama ditolak, disebabkan bahwa penerapan sistem absensi *fingerprint* berpengaruh negatif dengan nilai thitung sebesar -0,366 dan tidak memiliki nilai signifikan 0,716, sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 2,003. Artinya nilai thitung $\leq$ dari nilai ttabel.

2) Hipotesis kedua (H2)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima, disebabkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan nilai thitung sebesar 3,168 dan memiliki nilai signifikan 0,002. Sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 2,003. Artinya nilai thitung $\geq$ dari nilai ttabel.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394 ^a	,155	,125	2,902

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 18 dapat disimpulkan bahwa output **Model Summary^b** di atas, didapatkan nilai Adjusted R^2 Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,155 yang artinya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 15,5% yang berarti nilai koefisien determinasinya termasuk kecil. Sedangkan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis hipotesis telah membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada penerapan sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar -0,366 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,716 atau 71,6% tersebut lebih besar dari 0,05 atau 5% dengan demikian membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing – masing item pernyataan.

Berdasarkan penelitian ini menjelaskan bahwa indikasi terkait variabel penerapan sistem absensi *fingerprint* tidak bisa menjadi tolak ukur dalam meningkatkan disiplin kerja, hal tersebut dikarenakan berupa kelayakan absensi yang kurang terimplementasi dengan baik oleh pegawai Kantor Pertanahan Kota Makassar ataupun dalam penggunaan absensi *fingerprint*. Maka menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adapun faktor yang menyebabkan sehingga penerapan sistem absensi *fingerprint* tidak positif dan tidak signifikan yaitu beberapa pegawai belum paham menggunakan sistem absensi *fingerprint*. Karena bukan termasuk alat yang sehari-hari digunakan oleh pegawai tidak sama dengan smartphone yang bisa digunakan tanpa harus membaca panduannya. Mesin absensi *fingerprint* butuh pengetahuan dan panduan untuk mengoperasikannya, membutuhkan perawatan yang rutin harus dilakukan setiap saat agar scanner tetap bersih supaya bisa bekerja dengan maksimal dan tidak mengalami penurunan sistem untuk mencegah terjadinya kesalahan saat mengabsen.

Dengan demikian, faktor lainnya yang menyebabkan penerapan sistem absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Pertanahan Kota Makassar adalah adanya Covid-19 yang masih meningkat saat ini di Indonesia sehingga penerapan sistem absensi *fingerprint* diberhentikan sementara sekitar 6 bulan terhitung dari bulan Maret-Agustus 2020 karena pada penularan melalui alat ini disebabkan pemakaian sistem absensi *fingerprint* dipakai bersama di area kerja dan apabila juga tidak mematuhi protokol kesehatan. Dengan tidak terjadinya penularan Covid-19 diupayakan tidak sering menyentuh fasilitas atau peralatan yang dipakai bersama di area kerja, maka harus rajin cuci tangan dan gunakan hand sanitizer.

Penelitian ini sejalan dengan dengan Umi Fathimiyah (2016), “Pengaruh Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan.(Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kedisiplinan pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan yaitu Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 3,168 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,002 atau 0,2% tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian membuktikan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai.

Adapun yang memengaruhi kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar adalah pegawai yang sudah bekerja di instansi dan terikat oleh pemerintah masih wajib diberikan kompensasi selama masih aktif sebagai Aparatur Sipil Negara. Dengan memberikan kompensasi kepada pegawai maka mereka akan puas dengan penghargaan yang diberikan oleh instansi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah atas hasil kerja keras dan pengabdian yang para pegawai berikan kepada instansi. Maka tumbuh rasa disiplin kerja yang semakin meningkat dan terus menunjukkan performa terbaiknya agar mendapat hak yang semakin layak maksudnya menghasilkan sumber daya manusia yang ada akan lebih efisien dan efektif karena banyak pegawai yang memiliki prestasi dan semangat kerja yang tinggi. Secara tidak langsung, pemberian kompensasi ini terbukti mampu mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penelitian ini sejalan dengan dengan Edwin Dwiguspana (2016), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan pada penerapan sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar sehingga hipotesis dinyatakan tidak diterima.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar sehingga hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Pada penerapan sistem absensi *fingerprint* tentang operator mengambil keputusan apabila terjadi permasalahan *fingerprint* dimana persentasenya cukup kecil yang dapat memengaruhi penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja maka operator hanya meninjau, memantau, memperbaiki sistem pelaksanaan absensi apabila terdapat masalah, dan melaporkan kepada pimpinan jika tidak berfungsi sistem absensinya. Bukan berarti operator yang mengambil keputusan tetapi operator hanya menjalankan tugas dari arahan pimpinan instansi. Pimpinan harus melihat tingkat kehadiran yang secara periodik dievaluasi setiap bulannya untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai dan juga memerlukan proses kerja keras yang didasari dengan perubahan paradigma sehingga penerapan absensi *fingerprint* lebih efektif dan efisien.
2. Dalam mengenai kompensasi yang berhubungan tentang memperoleh biaya pengobatan yang memadai untuk menjamin kesehatan (BPJS) yang dimana persentasenya cukup kecil harus perlu ditingkatkan dengan menerapkan pembayaran Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan (KBKP) dimana bagian dari pengembangan sistem kendali mutu pelayanan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Adapun juga instansi harus membayarkan gaji pegawai tepat waktu, pegawai juga harus ditingkatkan dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pimpinan agar tercipta suasana kerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel-variabel yang dapat meningkatkan disiplin kerja misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih baik ke depannya dengan jangka panjang.

Referensi

- Maeyasari, E., Widyastuti, Y., & Yulianti, R. (2012). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Zulfikar, D., & Kurniawati, E. (2020). Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bima. *ARBITRASE: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1 (1), 11-16.
- Kurniati, R. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- Nuraini, D. (2019). Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta.
- Fani, S. O. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Jam Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Dewa, K. S. (2019). Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (FINGERPRINT) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah NTB (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).
- Ilmiana, Z. (2016). Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab.Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Syafitri, U. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Pada Lembaga Pendidikan Perkebunan Medan.
- Dewi, R. A. (2018). Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) (Doctoral

dissertation, STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).

- Sari, I. M. (2019). Penerapan Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Resti Retno Sarining Isyanto. 2019. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- PAMUNGKAS, P. G. Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO), Cabang Kalibaru Banyuwangi).
- Rahayu, R. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang. JURNAL MAKRO MANAJEMEN, 1(19), 69-78.
- Dwiguspana, E., Sumari, A. D. W., & Prihantoro, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja prajurit Batalyon kavaleri 11/serbu Kodam Iskandar muda. Jurnal Pertahanan & Bela Negara, 6(1), 137-160.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24-32.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2(3), 172-185.
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana Bali.
- Ance, A. (2020). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral Di RSUP DR.SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Umi Fatmiah. (2016). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan. (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang).
- Dwi Gama Primadasa. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Dividend Payout Ratio* Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listed Di BEI Tahun 2008-2012. Jurnal Of Management, Vol 4(2), 1-15.